Les
PUBLICATIONS
DU QUÉBEC

Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle

Rapport annuel 1990-1991

Québec

92-02928/

Le contenu de cette publication a été rédigé par le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1279, boul. Charest Ouest
Québec (Québec)
G1N 4K7

Dépôt légal — 4e trimestre 1991
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-551-14951-7
ISSN : 0824-8060

© Gouvernement du Québec 1991

Monsieur Jean-Pierre Saintonge
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Gouvernement
Québec (Québec)

Monsieur le Président,

Conformément à la *Loi sur le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu*, je suis heureux de vous transmettre le rapport annuel du Ministère pour l'année financière qui a pris fin le 31 mars 1991.

Ce document rend compte de l'ensemble des activités du Ministère et contient également de nombreux renseignements d'intérêt public.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle

André Bourbeau

Québec, décembre 1991

Monsieur André Bourbeau
Ministre de la Main-d'œuvre, de la
Sécurité du revenu et de la
Formation professionnelle
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec)
G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Il me fait plaisir de vous présenter le rapport des activités du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 1991.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de mon entière collaboration.

Le sous-ministre

Jean Pronovost

Québec, décembre 1991

Table des matières

Événements marquants du Ministère en 1990-1991 9

Partie I
Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle 11

1.1 Présentation du Ministère 11

1.2 Sa mission 11

1.3 Ses axes de développement et ses objectifs prioritaires 11

1.4 Sa philosophie de gestion : des gens, des services, des résultats 13

Partie II
Des gens 15

2.1 L'organisation du Ministère 15

2.1.1 La Direction du Ministère 15

2.1.2 La Direction générale des politiques et des programmes 16

2.1.3 La Direction générale de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle 17

2.1.4 La Direction générale du réseau Travail-Québec 18

2.1.5 La Direction générale des ressources informationnelles 20

2.1.6 La Direction générale de l'administration 20

2.1.7 Le budget et l'effectif du Ministère 22

2.2 La clientèle du Ministère 23

Partie III
Des services 29

3.1 En main-d'œuvre et formation professionnelle 29

3.1.1 La formation professionnelle 29

3.1.2 L'apprentissage et la qualification professionnelle 31

3.1.3 La protection et le développement de l'emploi 31

3.1.4 L'aide à l'emploi 32

3.2 En sécurité du revenu 34

3.2.1 La sécurité du revenu 34

3.2.2 L'allocation de maternité 35

3.2.3 L'assistance-maladie 35

3.2.4 La sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris 36

Partie IV
Des résultats 37

4.1 Statistiques sur les programmes et les mesures du Ministère 37

4.1.1 En main-d'œuvre et formation professionnelle 37

4.1.2 En sécurité du revenu 41

4.2 Principales réalisations du Ministère 41

4.2.1 En matière de main-d'œuvre 41

4.2.2 En matière de sécurité du revenu 42

4.2.3 En matière d'ouverture du Ministère vers l'extérieur 43

4.2.4 En matière de renouvellement de gestion du Ministère 43

4.3 Dispositions particulières de l'article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* 44

Partie V
Annexes 47

5.1 Titulaires des fonctions de direction au 31 mars 1991 47

5.2 La *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics* 48

5.3 Liste des lois et des règlements administrés par le Ministère ou par un organisme relevant du Ministère 49

Structure administrative du Ministère 26-27

Note. La forme grammaticale utilisée dans ce document vaut, lorsqu'il y a lieu, pour les personnes des deux sexes.

Événements marquants du Ministère en 1990-1991

Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle a mis l'accent sur la main-d'œuvre et la formation professionnelle, tout en continuant d'implanter le nouveau régime de sécurité du revenu adopté en 1989. Les événements marquants de 1990-1991 reflètent donc l'importance accordée à ces deux secteurs d'intervention du Ministère.

- Mise en place, en octobre 1990, de la Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'œuvre. Sous la présidence du ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, cette table vise l'élaboration d'actions concertées avec le monde des affaires et le monde du travail sur toute question touchant l'adaptation de la main-d'œuvre et l'emploi.
- Mise en place, en janvier 1991, de la Commission consultative sur la sécurité du revenu. Sous la présidence du sous-ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, cette commission regroupe des représentants d'associations de prestataires de la sécurité du revenu dans le but d'établir un dialogue sur les programmes de sécurité du revenu, de développement de l'employabilité et d'insertion au marché du travail, tout en véhiculant les intérêts, préoccupations et besoins des groupes qu'ils représentent.
- Adoption en décembre 1990 de la nouvelle *Loi sur les normes du travail*.
- Début des travaux de la refonte des principaux systèmes d'information du Ministère reliés à la sécurité du revenu.
- Restructuration de la Direction générale de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle pour mieux refléter la mission du Ministère en matière d'adaptation de la main-d'œuvre.
- Implantation et promotion de la mesure Crédit d'impôt remboursable à la formation de la main-d'œuvre destinée aux entreprises qui investissent dans la formation professionnelle de leur personnel.
- Mise sur pied, avec le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de la Sécurité publique, de groupes de travail visant à faciliter l'accès rapide à l'aide de dernier recours de la clientèle des itinérants et des sans-abri.
- Campagne publicitaire provinciale, avec volets régionaux, pour appuyer la promotion de PAIE.
- Élaboration d'un plan d'action ministériel d'accès à l'emploi pour les membres des communautés culturelles.
- Adoption d'un nouveau régime d'apprentissage afin d'améliorer la capacité de la main-d'œuvre en emploi et faciliter l'insertion socio-professionnelle des personnes en marge du marché du travail.

Partie I
Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle

1.1 Présentation du Ministère

Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle a connu plusieurs transformations consécutives à l'évolution du contexte socio-économique québécois depuis sa création en 1931. De ministère du Travail qu'il était à l'origine, le Ministère a vu ses champs de responsabilités élargis, en 1968, par l'adoption de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*. En plus des relations de travail, le placement, la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre, notamment dans les métiers du secteur de la construction, devenaient partie intégrante du Ministère qui devenait alors le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre.

En 1982, les responsabilités reliées à la sécurité du revenu, qui relevaient alors du ministère des Affaires sociales, étaient intégrées à celles du Ministère dont l'appellation se voyait à nouveau modifiée, et ce par l'adoption, le 16 décembre 1982, de la *Loi sur le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu*. Le Ministère se voyait également confier la responsabilité des commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre et l'autorisation d'instituer le Conseil d'arbitrage et la Commission des normes du travail. Les lois du domaine de l'aide, des allocations et des assurances sociales relevaient dorénavant du Ministère et le ministre de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu obtenait la responsabilité des organismes suivants : la Commission des affaires sociales, la Régie des rentes du Québec et l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

À la suite de la publication, en 1984, de l'énoncé de politique gouvernementale sur l'éducation permanente, le Ministère était appelé à jouer un rôle de premier plan dans l'orientation, l'élaboration et la mise en œuvre d'interventions gouvernementales en matière de formation professionnelle de la main-d'œuvre, ce qui l'a amené à se doter d'une direction générale de la formation professionnelle.

Au cours des dernières années, le développement technologique, l'augmentation de la productivité, le vieillissement de la population, l'importance accrue de l'immigration, la préoccupation grandissante de l'environnement sont apparus comme des phénomènes de plus en plus importants au Québec et ont conduit à la nécessité d'adapter la main-d'œuvre au nouveau contexte québécois. Plus récemment encore, la conclusion de l'Accord sur le libre-échange a incité l'État québécois à reconnaître la formation professionnelle de la main-d'œuvre comme l'une de ses priorités. Au Ministère, cette préoccupation s'est traduite par la précision de ses orientations dans ce domaine, par le changement de nom du Ministère pour ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle et par la mise sur pied, en octobre 1990, de la Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'œuvre.

1.2 Sa mission

Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle participe à la volonté gouvernementale de développer le dynamisme économique et social du Québec en favorisant l'équilibre du marché du travail et la pleine utilisation des ressources humaines. La mission du Ministère consiste également à assurer à chaque personne et à chaque famille la sécurité financière leur permettant une vie convenable dans la dignité.

Afin de réaliser son mandat, le Ministère établit certaines normes minimales de travail et offre aux entreprises des services appropriés pour les aider à répondre à leurs besoins dans le domaine de la main-d'œuvre. Dans le cas des individus, il met en œuvre des programmes leur permettant de développer leurs compétences professionnelles et leurs capacités d'adaptation au marché du travail, ainsi que des mesures d'intégration au travail, d'aide à l'emploi et de protection contre la perte d'emploi. Enfin, le Ministère assure à chaque personne qui en fait la demande le versement de prestations auxquelles elle a droit en matière de sécurité du revenu.

1.3 Ses axes de développement et ses objectifs prioritaires

Le Ministère réalise sa mission en guidant ses actions à moyen terme à partir des quatre axes de développement suivants :

— l'amélioration des structures et des programmes devant favoriser le développement optimal de la main-d'œuvre au Québec;

- la gestion du régime de la sécurité du revenu reposant sur la recherche de la plus grande équité et sur l'intégration en emploi des personnes aptes au travail;
- la concertation du Ministère avec d'autres organismes afin de développer les mécanismes d'action les plus appropriés en matière de sécurité du revenu, d'intégration en emploi et de formation professionnelle;
- le renouvellement de la gestion interne.

À chacun de ces axes se rattachent des objectifs prioritaires qui, même s'ils ne couvrent pas l'ensemble des objectifs ministériels, représentent les priorités d'action à retenir et les ajustements les plus importants à opérer afin d'être plus en mesure de relever les défis exigeants fixés au Ministère.

En matière de main-d'œuvre :

- assumer un leadership en matière d'adaptation de la main-d'œuvre en participant activement au développement d'un partenariat avec le secteur privé et le milieu de l'enseignement;
- travailler à développer une nouvelle culture dans les milieux de travail en faveur de la formation professionnelle continue;
- rechercher une concertation plus soutenue avec le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science dans la perspective d'une jonction harmonieuse de la mission respective du monde de l'enseignement et des organismes œuvrant plus spécifiquement dans le domaine de la main-d'œuvre;
- conclure avec le gouvernement fédéral des ententes permettant une meilleure complémentarité des interventions et un partage adéquat des rôles dans le domaine de la main-d'œuvre, dans le respect des compétences constitutionnelles du Québec et de ses institutions;
- faire en sorte que les futures commissions de développement de la main-d'œuvre, qui remplaceront les actuelles commissions de formation professionnelle, jouent un rôle actif en matière d'adaptation de la main-d'œuvre et d'emploi;
- rendre nettement plus accessibles aux entreprises et à la main-d'œuvre active les mesures d'aide à l'adaptation au marché du travail, particulièrement les programmes de formation professionnelle;
- documenter la problématique de la réintégration en emploi de la main-d'œuvre âgée victime de licenciement;
- rendre accessibles au plus grand nombre de prestataires de la sécurité du revenu les mesures favorisant l'adaptation de la main-d'œuvre et l'intégration en emploi;
- mettre en place, de façon progressive, de nouvelles formules d'apprentissage et de reconnaissance des compétences professionnelles;
- mettre à jour et bonifier les normes du travail.

En matière de sécurité du revenu :

- proposer des modifications à la *Loi sur la sécurité du revenu* afin de solutionner des problèmes décelés dans l'application de cette loi et d'apporter des réponses adéquates aux nouvelles réalités qui émergent;
- pour les prestataires aptes au travail, mettre l'accent sur un ensemble d'actions favorisant la réintégration en emploi;
- développer une approche plus personnalisée, en particulier à l'égard des prestataires qui manifestent peu d'intérêt aux mesures d'aide à l'intégration au marché du travail, afin qu'ils recouvrent la confiance en leurs propres capacités d'insertion sociale et économique;
- faire connaître les grands objectifs du régime de la sécurité du revenu et améliorer la perception de la population et des employeurs à l'endroit des prestataires;
- réévaluer le programme APPORT dans la perspective d'une simplification et d'une amélioration de l'accessibilité à ce programme;
- approfondir notre connaissance de la pauvreté et de ses diverses manifestations;
- examiner la problématique de l'aide offerte aux enfants dans le régime de la sécurité du revenu;
- élaborer une politique à l'égard des responsables des familles monoparentales et un plan d'action concernant leur intégration au marché du travail;
- analyser l'impact des mesures d'aide au logement et rechercher la plus grande efficacité de ces interventions pour les prestataires de la sécurité du revenu;
- proposer des mesures d'aide à l'alphabétisation.

Pour favoriser l'ouverture du Ministère vers l'extérieur :

- établir une concertation avec les employeurs ainsi qu'avec les travailleurs en matière d'adaptation de la main-d'œuvre et d'intégration au marché du travail;
- raffermir les échanges avec les ministères responsables de l'enseignement afin d'améliorer la connaissance du marché du travail;
- intensifier la concertation régionale au regard des problèmes de main-d'œuvre et développer l'approche sectorielle;

- inviter le secteur privé, les organismes publics et les municipalités à prendre part aux programmes favorisant l'intégration en emploi des prestataires de la sécurité du revenu;
- participer activement avec les autres ministères visés aux politiques touchant les pensions alimentaires, la violence conjugale, les conjoints de fait, la consommation de médicaments et l'intégration sociale des ex-détenus et des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale;
- procéder à l'inventaire des travaux de recherche et établir des liens réguliers avec le milieu universitaire dans le domaine de la main-d'œuvre, de la formation professionnelle et de la sécurité du revenu;
- élaborer et mettre en œuvre un plan d'action et d'intervention favorisant le rapprochement du Ministère avec certains organismes sociocommunautaires.

En matière de renouvellement de la gestion :

- actualiser la philosophie de gestion à tous les niveaux de l'administration et répandre la culture en faveur de la préoccupation constante à l'égard du service à la clientèle;
- améliorer le processus de communication et d'échanges entre les unités centrales du Ministère et le personnel qui, aux niveaux régional et local, dispensent des services à la clientèle;
- solidifier la structure de collaboration avec les commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre;
- tisser des liens fonctionnels entre les services de recherche, les services chargés de concevoir les programmes et ceux responsables de la diffusion et de la mise en œuvre de ces programmes;
- associer les commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre au processus d'élaboration et de mise en place des programmes favorisant la mise en valeur des ressources humaines;
- à la sécurité du revenu, mettre au point une stratégie de contrôle et de recouvrement marquée au coin de la souplesse, de l'efficacité et du souci permanent de préserver les droits fondamentaux des prestataires;
- améliorer le support informatique en procédant, notamment, à la refonte des systèmes du Ministère et en dotant les commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre d'un système informatique adéquat.

1.4 Sa philosophie de gestion : des gens, des services, des résultats

Pour s'aider à réaliser pleinement sa mission, le Ministère s'est doté en 1989 d'une philosophie de gestion qui s'appuie sur trois points d'ancrage.

Des gens

Nous sommes attentifs aux besoins de notre clientèle, qui a droit au respect et au meilleur de nos énergies.

Nous affirmons le rôle stratégique de nos ressources humaines et reconnaissons leur contribution essentielle au succès de l'organisation. Nous misons sur le développement et la responsabilité du personnel et favorisons sa participation aux prises de décision. Nous cherchons, très délibérément, à développer la complicité qui doit exister entre les différents acteurs et éléments du Ministère. Nous travaillons aussi en très étroite collaboration avec les partenaires et les forces vives du milieu.

Des services

Nous adaptons nos services aux besoins de la clientèle. Ces services sont complets et rendus en temps opportun. Ils sont empreints de justice et d'équité.

Nous recherchons activement l'excellence. Dans cette perspective, nous favorisons l'initiative, l'innovation, la créativité et le sens du travail bien fait. Nous encourageons aussi la multidisciplinarité des équipes, la souplesse des solutions et une constante rétroaction.

Des résultats

Nous valorisons la simplicité des procédures, la flexibilité des moyens, l'économie des ressources, l'efficacité et la productivité.

Nous évaluons nos politiques, programmes et services en fonction des résultats concrets obtenus pour notre clientèle.

Partie II
Des gens

Mobilisant près de 5 000 personnes œuvrant partout au Québec grâce à un réseau de plus de 150 points de services, le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, conjointement avec les commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre, répond aux besoins de plus de 800 000 Québécois, soit directement, soit par l'entremise d'organismes affiliés.

2.1 L'organisation du Ministère

En plus de la Direction du Ministère, le personnel se regroupe sous cinq grandes directions générales dont les mandats respectifs concourent à assurer la réalisation de la mission du Ministère.

2.1.1 La Direction du Ministère

Le ministre

Le ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle dirige le Ministère et en définit les orientations. À ce titre, il répond aussi devant l'Assemblée nationale des organismes suivants : la Commission des normes du travail, la Régie des rentes du Québec, la Commission des affaires sociales, l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris et le Conseil d'arbitrage.

Le ministre est aussi membre du Comité ministériel permanent des affaires culturelles et sociales, du Comité ministériel permanent au développement économique, du Comité ministériel permanent sur le développement du Grand Montréal, et du Conseil du trésor.

Le sous-ministre

Sur le plan administratif, le Ministère est sous la direction du sous-ministre qui coordonne l'établissement des priorités du Ministère et conseille le ministre sur ce point. D'autre part, il donne suite aux décisions prises par le ministre concernant les orientations du Ministère.

Le sous-ministre est secondé par trois sous-ministres adjoints, responsables respectivement de la Direction générale de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle, de la Direction générale du réseau Travail-Québec et de la Direction générale de l'administration, ainsi que par deux directeurs généraux responsables de la Direction générale des politiques et des programmes et de la Direction générale des ressources informationnelles. Il est d'office membre du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, du Conseil du statut de la femme, de l'Office des personnes handicapées du Québec, du Conseil des affaires sociales et de la famille et de la Commission des services juridiques.

Outre les directions générales et le Secrétariat général du Ministère, deux unités administratives relèvent directement du sous-ministre : la Direction des affaires juridiques et la Direction de la vérification.

Le Secrétariat général

Le Secrétariat général du Ministère assiste le sous-ministre dans l'exécution de son mandat. À ce titre, il coordonne les activités du support informationnel, administratif et matériel reliées aux opérations courantes du Bureau du sous-ministre. De plus, le Secrétariat supporte les mécanismes de décision du Ministère, notamment le Comité exécutif et le Conseil de direction. Il assiste le sous-ministre et les directions générales dans la planification, l'orientation et le suivi des relations fédérales-provinciales et des activités de coopération internationale. Il coordonne également la préparation, l'élaboration et la mise en forme de certains dossiers particuliers ayant trait notamment à la planification corporative et aux travaux parlementaires. En outre, il assume la délégation de pouvoir du Ministère quant à l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

La Direction des affaires juridiques

La Direction des affaires juridiques donne son avis sur toutes les questions de droit qui concernent le Ministère. Elle participe notamment à l'élaboration des projets de lois et de règlements et est responsable de leur rédaction. Elle voit aussi à la rédaction de contrats, d'ententes et d'autres textes de nature juridique. De plus, elle prend en charge les litiges qui mettent en cause le Ministère et représente celui-ci, le cas échéant, devant les tribunaux. La Direction exerce également ces fonctions auprès du ministère du Travail.

Sur le plan de l'effectif et du budget, le personnel cadre et les conseillers juridiques de la Direction relèvent du ministère de la Justice, tandis que le personnel de soutien relève du Ministère.

La Direction de la vérification

La Direction de la vérification a pour mission d'examiner et d'évaluer les activités du Ministère en

vue d'assister les membres de la haute direction dans l'exercice efficace de leurs responsabilités. À cette fin, elle leur fournit des analyses, des appréciations, des recommandations, des avis et conseils et des informations concernant les activités examinées. Elle assiste et conseille les gestionnaires dans l'identification des moyens susceptibles d'améliorer le contrôle, le rendement et la qualité des activités dont ils ont la responsabilité. Elle peut également répondre à des besoins ponctuels exprimés par les gestionnaires en fonction de son expertise et de ses disponibilités.

Elle collabore également avec les autres intervenants concernés en matière de vérification (le Vérificateur général et le Contrôleur des finances) de manière à assurer une plus grande coordination et concertation des activités de vérification au Ministère.

Ses travaux visent l'ensemble des activités du Ministère. Ils se répartissent selon les quatre champs d'intervention suivants :

— Protection des ressources et conformité;
— Informatique;
— Optimisation des ressources;
— Conformité réelle (programmes Apte et Soutien financier).

Enfin, les activités sont menées en accord avec la directive sur l'analyse de programme et la vérification interne (C.T. 170407).

La Direction comprend deux services : le Service de la vérification interne et le Service de la vérification externe.

2.1.2 La Direction générale des politiques et des programmes

La Direction générale des politiques et des programmes assure la conception et l'élaboration des orientations, des politiques et des programmes du Ministère en matière de main-d'œuvre, de formation professionnelle, de développement de l'employabilité et de sécurité du revenu, en conformité avec les orientations, les politiques et les priorités gouvernementales dans ces domaines. Elle définit de plus les orientations du Ministère en matière de planification stratégique, de recherche et d'évaluation.

Ainsi, elle conseille le ministre sur les politiques, les programmes d'action et les mesures à mettre en œuvre dans les domaines d'activités du Ministère. Par ailleurs, elle conseille et soutient les personnes responsables de la gestion des programmes et des mesures au niveau central, dans le réseau Travail-Québec et dans les commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre.

Cette direction générale joue également un rôle de premier plan dans les relations du Ministère avec ses partenaires internes et externes, tant dans l'élaboration des positions et des stratégies du Québec dans les dossiers impliquant le gouvernement fédéral ou les gouvernements provinciaux que dans l'harmonisation des orientations et des politiques du Ministère avec celles de l'ensemble de l'appareil gouvernemental.

Enfin, elle assume un rôle-conseil en matière de relations avec les partenaires du Ministère, de partage des responsabilités et de financement des programmes, en plus d'assurer l'évaluation des politiques et des programmes du Ministère.

La Direction générale regroupe les unités administratives suivantes :

— le Bureau de la condition féminine;
— la Direction de la recherche;
— la Direction des politiques et des programmes de sécurité du revenu;
— la Direction des politiques et des programmes de développement de l'employabilité;
— la Direction des politiques et des programmes de main-d'œuvre et de formation professionnelle;
— la Direction de l'évaluation et de la statistique.

Le Bureau de la condition féminine

Le Bureau de la condition féminine s'assure de la prise en considération des intérêts et des droits des femmes dans l'élaboration et l'application des politiques, des programmes et des mesures spécifiques du Ministère en matière de main-d'œuvre, de formation professionnelle, de développement de l'employabilité et de sécurité du revenu.

Le Bureau joue ainsi un rôle-conseil sur toute question touchant la promotion de l'égalité des femmes; il analyse les besoins des femmes et l'incidence des projets de politiques et de programmes sur leur situation économique et il formule les priorités d'action et d'intervention du Ministère dans le but d'améliorer leurs conditions de vie. De plus, le Bureau exerce une fonction de consultation auprès des représentants des secteurs public et privé intéressés à la condition féminine et développe différents moyens d'informer les employés et clients du Ministère sur la situation des femmes au travail.

Le Bureau est assisté dans sa mission par un réseau de répondantes et de répondants en condition féminine relevant des différentes directions du Ministère.

La Direction de la recherche

La Direction de la recherche réalise l'ensemble des activités de recherche reliées aux champs de la main-d'œuvre, de la formation professionnelle, du développement de l'employabilité et de la sécurité du revenu. Ainsi, elle analyse les changements

structurels reliés au marché du travail et leurs incidences sur les programmes et les clientèles du Ministère. Elle réalise en outre divers travaux touchant l'évolution des programmes et des clientèles en matière de sécurité du revenu.

La Direction de la recherche assure aussi l'analyse du marché du travail tant au niveau régional que provincial. Elle effectue des prévisions de la main-d'œuvre à court et à long terme. Elle fournit une expertise et un soutien méthodologique aux autres unités administratives et établit des mécanismes d'échange d'information avec les différents groupes intéressés dans les secteurs public et privé.

La Direction des politiques et des programmes de sécurité du revenu

La Direction des politiques et des programmes de sécurité du revenu coordonne l'ensemble des activités de conception, d'élaboration et de développement des orientations, des politiques et des programmes de sécurité du revenu et en assure le suivi.

La Direction analyse les besoins de la population, établit des orientations et des priorités, améliore les mesures existantes, estime les coûts et les impacts budgétaires des nouvelles mesures. Elle participe également aux négociations intergouvernementales et interministérielles, de même qu'aux discussions avec les partenaires socio-économiques, et collabore à l'élaboration de la législation et de la réglementation. Enfin, elle fournit une assistance technique au réseau Travail-Québec en matière d'implantation et de fonctionnement des programmes et mesures découlant de la *Loi* et du *Règlement sur la sécurité du revenu* et de leur interprétation normative.

La Direction des politiques et des programmes de développement de l'employabilité

La Direction des politiques et des programmes de développement de l'employabilité assure la conception, l'élaboration et le suivi des orientations, des politiques et des programmes destinés à la clientèle de la sécurité du revenu en matière de développement de l'employabilité. Elle est également responsable des dossiers concernant les personnes handicapées et les relations avec les autochtones du Québec en ce qui a trait aux programmes gérés par le Ministère.

Ainsi, elle définit les orientations et le cadre normatif des mesures de développement de l'employabilité, révise l'ensemble des politiques, normes, critères et directives administratives touchant ces mesures de façon à ce qu'elles soient conformes à l'évolution des besoins de la clientèle, et fournit l'expertise nécessaire au regard des amendements et correctifs à apporter aux lois et aux règlements ayant une incidence sur le développement de l'employabilité.

Enfin, elle collabore avec le réseau Travail-Québec et les commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre de façon à atteindre les objectifs visés par les différentes mesures de développement de l'employabilité et participe activement aux négociations fédérales-provinciales en ce domaine.

La Direction des politiques et des programmes de main-d'œuvre et de formation professionnelle

La Direction des politiques et des programmes de main-d'œuvre et de formation professionnelle assure la conception, l'élaboration et la mise à jour des orientations et des politiques en matière de main-d'œuvre et de formation professionnelle, en plus de voir au développement des programmes permettant la réalisation de ces orientations.

Les domaines d'intervention de la Direction comprennent essentiellement les normes de travail, la formation professionnelle et l'adaptation de la main-d'œuvre, le développement et la promotion de l'emploi et les négociations fédérales-provinciales dans ces secteurs.

La Direction de l'évaluation et de la statistique

La Direction de l'évaluation et de la statistique évalue les programmes et les politiques du Ministère dans les domaines de la main-d'œuvre, de la formation professionnelle, du développement de l'employabilité et de la sécurité du revenu. Elle produit des statistiques sur les clientèles en ces domaines et en est la dépositaire.

De façon plus précise, elle développe différents instruments méthodologiques, formule des recommandations quant aux orientations à privilégier en matière d'évaluation, évalue systématiquement les politiques et les programmes du Ministère et formule des recommandations sur les façons de les améliorer. Elle collabore également à l'évaluation des politiques et des programmes impliquant d'autres organismes fédéraux ou provinciaux, et coordonne le développement et la gestion du processus de collecte, de diffusion et de conservation des statistiques officielles sur les clientèles du Ministère.

2.1.3 La Direction générale de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle

La Direction générale de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle conçoit, élabore et administre les mesures, services et activités visant à soutenir les entreprises dans le développement de leur

main-d'œuvre et les personnes dans leur intégration ou réintégration au marché du travail.

Elle assure l'encadrement administratif, la coordination de la gestion et le soutien au réseau des commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre.

Elle collabore également à la définition d'orientations, d'objectifs, de priorités et de programmes en matière de développement de la main-d'œuvre.

Enfin, elle collabore avec la Direction générale du réseau Travail-Québec à l'intégration au marché du travail des prestataires de la sécurité du revenu.

La Direction générale comprend les directions suivantes :

— la Direction de l'intervention sectorielle;
— la Direction des services aux entreprises;
— la Direction des services aux individus;
— la Direction des services à la gestion.

La Direction de l'intervention sectorielle

En concertation avec les partenaires socio-économiques, la Direction de l'intervention sectorielle doit élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi des plans d'action qui visent à répondre aux besoins de développement de la main-d'œuvre :

— dans les secteurs d'activité économique jugés prioritaires par le Ministère;
— pour des territoires où l'intervention du Ministère est requise dans le but de résoudre des problèmes liés au développement de la main-d'œuvre;
— à l'intention des clientèles cibles du Ministère qui présentent des problèmes particuliers d'intégration ou de réintégration au marché du travail.

L'élaboration de ces plans d'action suppose l'aménagement de lieux de concertation et une volonté des partenaires concernés de trouver ensemble des solutions aux problèmes de développement de la main-d'œuvre. Elle implique également que la Direction propose des mesures, des services et des activités en réponse aux besoins identifiés ou en développe de nouveaux dans la mesure où les besoins ne peuvent être satisfaits par les services existants.

La Direction des services aux entreprises

Cette direction est responsable de la coordination de l'ensemble des activités de gestion et de soutien relatives aux programmes, mesures et services de développement de la main-d'œuvre et de la protection de l'emploi qui s'adressent aux entreprises.

Elle exerce une activité-conseil auprès des commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre relativement à l'intervention en entreprise.

Elle met en œuvre et assure le suivi des ententes entre les entreprises et le Ministère sur les projets industriels majeurs qui font appel aux programmes, mesures et services de développement de la main-d'œuvre.

Elle gère l'ensemble des activités relatives au reclassement des travailleurs victimes de licenciements collectifs.

Elle met en place et gère les comités de protection de l'emploi et d'adaptation de la main-d'œuvre d'entreprises.

La Direction comprend deux services: le Service des programmes de développement de la main-d'œuvre et le Service de la protection de l'emploi et du reclassement.

La Direction des services aux individus

La Direction des services aux individus coordonne l'ensemble des activités de gestion et de soutien relatives aux programmes, mesures et services visant à favoriser l'intégration ou la réintégration des individus au marché du travail.

Elle coordonne des activités de gestion et de soutien relatives aux programmes, mesures et services visant à soutenir les personnes dans leur intégration ou réintégration au marché du travail.

Elle coordonne aussi l'ensemble des activités de gestion et de soutien relatives aux programmes, mesures et services d'apprentissage et de qualification professionnelle de la main-d'œuvre.

La Direction comprend deux services : le Service des programmes d'intégration au marché du travail et le Service des programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle.

La Direction des services à la gestion

Cette direction a pour rôle d'assurer un encadrement administratif aux commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre en développant et proposant des politiques et instruments sur le plan de la gestion des ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles et en leur fournissant les services-conseils et de soutien appropriés.

De plus, elle conseille et assiste la Direction générale en matière d'organisation et de gestion des ressources internes.

2.1.4 La Direction générale du réseau Travail-Québec

La Direction générale du réseau Travail-Québec assure l'implantation et l'administration des programmes, des mesures et des services reliés à l'aide financière dans les limites de la *Loi sur la sécurité du revenu*, la préparation et l'intégration à l'emploi, l'aide

au placement des prestataires de la sécurité du revenu, la protection des emplois, le reclassement des travailleurs licenciés collectivement, l'aide aux parents pour leurs revenus de travail ainsi que l'aide financière pour les enfants en service de garde et la contribution pour les adultes hébergés.

En plus du réseau Travail-Québec, la Direction générale comprend les unités administratives suivantes :

— la Direction des opérations du Réseau;
— la Direction de la gestion des ressources;
— la Direction de l'évaluation et du contrôle;
— la Coordination générale de la réforme;
— la Coordination générale de la refonte des systèmes.

Le réseau Travail-Québec

Le réseau Travail-Québec comprend 106 centres Travail-Québec répartis sur tout le territoire québécois et 20 bureaux de la sécurité du revenu gérés par la ville de Montréal, tous regroupés sous 15 directions régionales. L'administration de l'ensemble du Réseau est sous la supervision du sous-ministre adjoint et directeur général du réseau Travail-Québec.

Les directions régionales coordonnent la mise en œuvre, l'implantation et l'administration des programmes et des services du Ministère en matière d'aide et d'intégration à l'emploi, et de sécurité du revenu.

De leur côté, les centres Travail-Québec dispensent ces services sur une base locale, permettant aux programmes, mesures et services du Ministère d'être plus accessibles à la population.

La Direction des opérations du Réseau

La Direction des opérations du Réseau est responsable de la planification, de l'organisation, du suivi et du contrôle des activités relatives à l'implantation et à l'application de tous les programmes d'aide financière, d'employabilité, d'intégration à l'emploi et de tout autre programme dont l'opération est, ou pourrait être éventuellement, confiée au réseau Travail-Québec. Elle fournit également au Réseau tout le support conseil et technique requis pour la continuité et la qualité uniforme des services à la clientèle. Enfin, la Direction se doit d'établir la planification stratégique des opérations spécifiques au Réseau. La Direction comprend les services suivants : le Service des programmes d'aide financière, le Service des programmes de préparation et d'intégration à l'emploi, les Services régionalisés et le Service de la qualité des systèmes en opération.

La Direction de la gestion des ressources

La Direction de la gestion des ressources est chargée de la conception, de l'élaboration et de l'implantation de politiques et de règles administratives propres aux besoins du Réseau ou de la mise en œuvre des politiques et règles administratives gouvernementales ou ministérielles. Elle met en place des méthodes et des mécanismes assurant la planification et la gestion des activités du Réseau, l'obtention et l'utilisation efficiente et efficace des ressources confiées. Elle élabore et applique des politiques et des mesures de recouvrement.

La Direction comprend les services suivants : le Service de la planification stratégique du Réseau, le Service de la gestion des ressources humaines, le Service de la gestion des ressources financières et matérielles, le Service du système d'information de gestion et de la bureautique, et la Direction du recouvrement.

La Direction de l'évaluation et du contrôle

La Direction de l'évaluation et du contrôle a la responsabilité de l'évaluation régulière de la qualité de la gestion du réseau Travail-Québec et des politiques qui la supportent. Elle évalue également l'application des politiques et règles administratives de la Direction générale. La Direction conçoit, élabore et voit à l'application de la stratégie et des politiques de contrôle a priori et a posteriori de l'attribution des ressources, des services aux prestataires et des programmes confiés au réseau Travail-Québec.

Elle répond aussi aux demandes d'information et de renseignements ainsi qu'aux plaintes provenant des citoyens et adressées soit au ministre, soit au sous-ministre, soit au directeur général du Réseau.

La Direction comprend les services suivants : le Service des politiques et analyses de contrôle, le Service des activités d'enquêtes, le Service du contrôle de la régularité des opérations, le Service des renseignements et plaintes et le Service de l'évaluation et des études de gestion.

La Coordination générale de la réforme

L'équipe de coordination générale de la réforme avait la responsabilité de programmer, d'organiser, de réaliser et de mettre en place, en collaboration avec toutes les directions générales du Ministère, tous les outils, aides, supports et matériels nécessaires à l'application et au respect des orientations, modalités, mesures et normes de la *Loi sur la sécurité du revenu*. Elle assurait également un travail de coordination, de support-conseil et d'aide technique au Réseau pendant toute l'année de conversion des dossiers des prestataires. Son mandat a pris fin à l'automne 1990.

La Coordination générale de la refonte des systèmes

L'équipe de coordination générale de la refonte des systèmes définit clairement les besoins administratifs opérationnels auxquels doivent répondre les nouveaux systèmes et définit, en conséquence, les devis et les spécifications des systèmes à développer. Elle a également la responsabilité de recevoir, de tester et d'approuver les systèmes développés et d'en coordonner la mise en place harmonieuse et l'utilisation universelle et efficace par tout le personnel du Réseau, responsabilité à laquelle s'ajoute celle de réaliser des études d'orientation et de conception sur l'organisation du travail.

2.1.5 La Direction générale des ressources informationnelles

La Direction générale des ressources informationnelles conseille les autorités du Ministère en matière de ressources informationnelles et assure le développement et l'exploitation des systèmes informatiques reliés à l'administration de ses programmes.

La Direction générale comprend les unités administratives suivantes :

— la Direction de la planification et de l'ingénierie des systèmes;
— la Direction du soutien à la productivité;
— la Direction du développement « continuité »;
— la Direction du traitement de l'information;
— la Direction du projet Apte et Soutien financier;
— la Direction du projet Compte-client.

La Direction de la planification et de l'ingénierie des systèmes

La Direction de la planification et de l'ingénierie des systèmes assure les services de support pour la planification et le suivi des activités reliées aux ressources informationnelles du Ministère. Elle doit concevoir et maintenir à jour une vision globale de l'ensemble des systèmes du Ministère, assurer la réalisation de certaines fonctions horizontales de la Refonte et concevoir des formulaires et des données de niveau 1.

La Direction du soutien à la productivité

La Direction du soutien à la productivité assure le conseil, le soutien et l'expertise aux unités administratives du Ministère en matière de bureautique et d'infocentre de même qu'aux ressources affectées au développement des systèmes au moyen de la recherche, de l'adaptation et de l'implantation de méthodes, d'outils et de techniques appropriés et fournit aux gestionnaires et au personnel de la Direction générale tout le soutien administratif nécessaire à la gestion de leurs ressources.

La Direction du développement « continuité »

La Direction du développement « continuité » assure le développement et l'évolution des systèmes informatiques corporatifs en opération au Ministère. De plus, elle assure la réalisation et l'évolution des banques de données du Ministère.

La Direction du traitement de l'information

La Direction du traitement de l'information réalise les activités nécessaires à la gestion des systèmes en production et au fonctionnement du centre de traitement ainsi qu'au réseau téléinformatique du Ministère.

La Direction du projet Apte et Soutien financier

La Direction du projet Apte et Soutien financier gère le projet « Apte et Soutien financier » en réalisant et implantant les livraisons des systèmes supportant les programmes Apte, Soutien financier ainsi qu'Intégration en emploi.

La Direction du projet Compte-client

La Direction du projet Compte-client gère le projet « Compte-client » en réalisant et implantant les livraisons du système supportant les différents volets comptables des programmes administrés par le Ministère.

2.1.6 La Direction générale de l'administration

La Direction générale de l'administration assure à l'ensemble des unités administratives du Ministère le soutien administratif nécessaire dans les domaines tels que la gestion du personnel, l'élaboration et l'administration du budget, le contrôle et le suivi des dépenses, la fourniture de services en aménagement et en messagerie, l'équipement et le matériel de bureau et, enfin, la planification et la réalisation des programmes ministériels de communication.

Ce rôle s'exerce également par la conception de politiques et d'outils visant à supporter les gestionnaires dans leurs activités et en s'assurant de mettre à leur disposition la meilleure expertise.

La Direction générale de l'administration comprend quatre directions :

— la Direction des communications;
— la Direction des ressources financières;
— la Direction des ressources humaines;
— la Direction des ressources matérielles.

La Direction des communications

La Direction des communications informe la population sur les lois, les programmes et les services du Ministère. À cette fin, elle conçoit et planifie différents programmes de communication, réalise des campagnes d'information, de relations publiques et de publicité portant sur les politiques, programmes et services du Ministère, et répond aux demandes de renseignements provenant du public.

La Direction conseille et assiste les unités administratives du Ministère en matière de communication et de relations publiques tant au niveau central que dans le réseau Travail-Québec. Ainsi, elle informe les autorités et gestionnaires du Ministère, et les conseille sur l'élaboration et l'application de stratégies de communication relatives aux différents secteurs du Ministère. Elle coordonne l'élaboration et la mise en application du plan d'action en matière de communications internes. Enfin, la Direction assure la traduction des documents officiels du Ministère.

La Direction comprend deux services : le Service de l'information et le Service des moyens en communication.

La Direction des ressources financières

La Direction des ressources financières définit la politique budgétaire du Ministère, coordonne les activités relatives au cycle budgétaire et dispense aux gestionnaires des services-conseils en matière budgétaire. Également, elle coordonne les activités reliées aux commissions parlementaires de défenses des crédits et de l'étude des engagements de 25 000 $ et plus. Sur le plan des opérations financières, elle voit à l'identification des politiques, des directives et des procédures financières du Ministère ainsi qu'à l'implantation et à la mise à jour du plan de gestion financière et à la coordination des activités de contrôle des engagements financiers de l'ensemble des programmes et des mesures.

Elle assure également un ensemble de tâches opérationnelles relatives à la gestion financière de diverses ententes de services pour l'administration de certains programmes et mesures du Ministère, à la facturation du programme de sécurité du revenu concernant le régime d'assistance publique du Canada et d'autres ententes à frais partagés concernant le développement de l'emploi et l'intégration au marché du travail, à l'administration du Programme d'allocations de maternité et à la coordination des activités reliées à l'émission et au contrôle des chèques.

Enfin, la Direction est responsable de l'administration des revenus et recettes du Ministère par la mise en place de mécanismes comptables et administratifs appropriés et collabore avec la Direction du recouvrement à l'application du programme de recouvrement du Ministère.

La Direction comprend trois services : le Service des opérations financières, le Service de la planification budgétaire et le Service des revenus.

La Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines contribue à la volonté ministérielle de permettre aux ressources humaines de se réaliser pleinement en participant aux changements corporatifs majeurs.

S'appuyant sur les valeurs contenues dans la philosophie de gestion, la Direction conseille et soutient les autorités et les gestionnaires dans l'affirmation du rôle stratégique du personnel, dans la reconnaissance de sa contribution essentielle au succès de l'organisation et dans la mise en œuvre des lois et politiques gouvernementales reliées aux ressources humaines.

À cette fin, la Direction émet des avis relatifs aux incidences des principaux projets corporatifs sur les ressources humaines et participe aux différentes étapes de réalisation.

De plus, elle conçoit des politiques et des programmes et participe à leur implantation et à leur évaluation.

Elle réalise également des diagnostics organisationnels, en partage les résultats avec les gestionnaires concernés et propose des stratégies d'intervention.

Elle développe une expertise qui vise à innover en gestion des ressources humaines et la rend accessible aux gestionnaires et aux employés par des services de conseil, de soutien et d'animation.

Elle s'occupe du traitement et de la diffusion de l'information de gestion sur les ressources humaines.

La Direction compte quatre services : le Service de la dotation et de l'organisation, le Service des relations de travail, le Service de la rémunération et des dossiers professionnels et le Service du développement des ressources humaines.

La Direction des ressources matérielles

La Direction des ressources matérielles conseille et assiste les gestionnaires du Ministère dans l'acquisition et la gestion de leurs ressources matérielles.

La Direction est responsable du suivi de l'application des politiques et de la réglementation en matière d'octroi de contrats de services et d'approvisionnement. Elle offre des services-conseils auprès des gestionnaires, elle agit à titre de représentant désigné auprès du Fichier des fournisseurs de services du gouvernement et gère l'ensemble du processus des appels d'offres et des comités de sélection pour le choix des fournisseurs de services.

Elle œuvre aussi dans les secteurs de la gestion immobilière et des télécommunications en assurant la planification des besoins et la réalisation de l'aménagement des locaux.

Elle procure des services dans les domaines d'acquisition d'équipements, de meubles, de fournitures et assure la gestion des stocks et des inventaires.

La Direction est, en outre, responsable de l'application des politiques gouvernementales et ministérielles en gestion documentaire et, à ce titre, elle joue un rôle-conseil auprès des unités administratives et assume la gestion des documents semi-actifs du Ministère. Elle offre aussi des services de conception d'imprimés administratifs.

Enfin, la Direction apporte le soutien administratif requis en matière de courrier et messagerie, notamment pour le processus de mise sous enveloppe et d'expédition des chèques de la sécurité du revenu et des autres envois destinés à la clientèle du Ministère.

La Direction des ressources matérielles comprend deux services : le Service des contrats d'approvisionnement et de services et le Service de la gestion des espaces et des documents.

2.1.7 Le budget et l'effectif du Ministère

Au 31 mars 1991, le Ministère comptait 3 455 employés réguliers et avait utilisé l'équivalent de 1 043 années-personnes à titre d'employés occasionnels.

Par ailleurs, pour l'année 1990-1991, le Ministère a administré un budget totalisant des crédits de 2 941 492 600 $.

Tableau 1

Effectif du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle au 31 mars 1991

Direction	Employés réguliers	Employés occasionnels utilisés (années-personnes)
Bureau du sous-ministre et unités relevant du sous-ministre[1]	55	3
Direction générale des politiques et des programmes	144	27
Direction générale de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle	190	27
Direction générale des ressources informationnelles	179	68
Direction générale du réseau Travail-Québec	2 601	831
Direction générale de l'administration	278	86
Conseil d'arbitrage	8	1
Total	**3 455**[2]	**1 043**[2]

1. Ceci regroupe les employés des unités suivantes :
   a) le personnel de soutien de la Direction des affaires juridiques;
   b) le personnel de la Direction de la vérification;
   c) le personnel du Secrétariat général du Ministère.

2. Ces chiffres excluent les employés réguliers et les années-personnes d'employés occasionnels affectés à la Commission des affaires sociales.

Tableau 2

Budget du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, par programme

	Budget (000 $)	
Programme	**1990-1991**	**1989-1990**
Gestion et services aux clientèles	265 102,1[1]	262 093,6[5]
Administration déléguée de programmes en sécurité du revenu	16 309,1	15 618,6
Direction et gestion de la Commission des affaires sociales	8 604,3[2]	8 020,1
Sécurité du revenu	2 407 036,0[1]	2 431 525,8[5]
Allocations de maternité	18 200,0	10 700,0
Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris	11 556,3	13 902,8
Adaptation et formation professionnelle de la main-d'œuvre	175 908,5[3]	179 784,3[5]
Développement de l'emploi et intégration au marché du travail	39 137,0[4]	29 203,6[6]
Total	**2 941 853,3**	**2 950 848,8[7]**

1. Ces montants contiennent des sommes provenant du programme « Développement de l'emploi et intégration au marché du travail » :
   - — Gestion et services aux clientèles 3 710,7 $
   - — Sécurité du revenu 74 293,2 $
2. Par suite de la sanction du projet de Loi 71 (*Loi modifiant la Loi sur la Commission des affaires sociales*), le financement des activités de la Commission est assuré depuis le 1er janvier 1991 par :
   - — les sommes versées par des organismes non budgétaires (S.A.A.Q., R.R.Q. et C.S.S.T.);
   - — une subvention du M.M.S.R.F.P.
3. Ce montant comprend des crédits permanents de 118,2 $, sanctionnés par la Loi concernant la Ville de Shefferville (L.Q. 1986, c. 51). Ces crédits n'ont pas été dépensés.
4. Ce montant tient compte d'un transfert de 7 320,9 $ vers les ministères sectoriels aux fins du programme « EXTRA ».
5. Ces montants contiennent des sommes provenant du programme « Développement de l'emploi et intégration au marché du travail » :
   - — Gestion et services aux clientèles 3 352,3 $
   - — Sécurité du revenu 50 259,3 $
   - — Adaptation et formation professionnelle de la main-d'œuvre 250,0 $
6. Ce montant tient compte d'un transfert de 8 902,5 $ vers les ministères sectoriels aux fins du programme « EXTRA ».
7. Ce montant comprend des crédits de 173 000,0 $ au programme de sécurité du revenu, de 3 000,0 $ au programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris et de 7 000,0 $ au programme de développement de l'emploi et intégration au marché du travail obtenus par un budget supplémentaire afin de couvrir le paiement anticipé de la paie du 1er avril 1990 et exclut les crédits relatifs à la paie du 1er avril 1989.

2.2 La clientèle du Ministère

Le marché du travail a subi les contrecoups de la récession en 1990. Par conséquent, le rapport emploi/population a chuté de 2,3 % entre mars 1990 et mars 1991 car, en mars 1991, il se chiffre à 54,2 %, alors qu'il était de 56,5 % à la même période l'an dernier. Le taux de chômage a également suivi le rythme, se situant à 13,9 % en mars 1991, une hausse de 3,5 % par rapport à mars 1990.

Ces difficultés ont entraîné une hausse de la clientèle à la sécurité du revenu. Ainsi, en mars 1991, on compte 366 215 ménages, alors qu'en mars 1990 il y en avait 343 874, soit une augmentation de 6,5 %.

En mars 1991, la clientèle de la sécurité du revenu se composait de 277 986 ménages classés au programme APTE, soit 75,9 % de l'ensemble des ménages, et de 88 229 ménages classés au programme Soutien financier (incluant les personnes hébergées).

Parmi les 328 920 adultes aptes au travail en mars 1991, on compte 38,1 % d'individus classés non disponibles, 13,7 % classés disponibles, 12,9 % classés participants à des mesures favorisant leur intégration en emploi et 35,3 % classés non participants.

Tableau 3

Les prestataires de la sécurité du revenu

	Adultes[1]	Ménages[2]	Personnes[3]
	31 mars 1991	**31 mars 1991**	**31 mars 1991**
Par classification			
Hébergés	10 211	10 211	10 211
Soutien financier	79 871	78 018	98 809
APTE	328 920	277 986	485 859
• non disponibles	125 260	93 476	163 412
• disponibles	45 103	37 141	47 095
• participants	42 533	35 427	57 699
• non participants	116 024	88 049	130 239
• mixtes	N.A.	23 893	87 414
Par type de ménage			
Personnes seules	238 307	238 307	238 307
Couples sans enfants	42 008	21 004	42 008
Familles monoparentales	75 121	75 121	189 859
Couples avec enfants	63 566	31 783	124 705
Par âge			
Moins de 21 ans	21 282	20 092	194 915
21 — 24 ans	37 354	33 859	39 323
25 — 29 ans	58 081	50 996	58 339
30 — 44 ans	155 210	134 964	155 229
45 — 54 ans	72 774	62 257	72 774
55 — 64 ans	69 197	59 891	69 197
65 ans et plus	5 104	4 156	5 102
Total	**419 002**	**366 215**	**594 879**

1. Personne qui n'est pas un enfant à charge. Sont considérés comme adultes, les personnes seules, les chefs de famille monoparentale, les deux conjoints d'un couple.
2. Appellation générale désignant soit un adulte seul, soit une famille (famille monoparentale ou couple avec ou sans enfants).
3. Personne dont la subsistance est assurée par la sécurité du revenu. Par exemple, un couple avec trois enfants à charge représente cinq personnes.

Tableau 4

Les prestataires de la sécurité du revenu

	Adultes	Ménages	Personnes
	31 mars 1991	31 mars 1991	31 mars 1991
Par sexe			
Masculin	195 088	182 394	285 059
Féminin	223 914	183 821	309 820
Par région			
Gaspésie — Îles-de-la-Madeleine	10 657	8 408	15 547
Bas-Saint-Laurent	15 425	12 394	21 624
Saguenay — Lac-Saint-Jean	19 042	16 141	26 850
Québec	36 527	32 566	48 340
Chaudière-Appalaches	17 368	14 695	24 017
Mauricie — Bois-Francs	32 683	28 230	45 694
Estrie	17 012	14 750	24 335
Montréal métro	34 242	30 508	51 747
Laurentides	21 430	18 506	30 720
Montérégie-Ouest	31 240	27 619	46 146
Lanaudière	15 888	13 542	22 977
Laval	10 716	9 519	15 849
M.S.R.V.M.[1]	101 130	91 535	139 608
Montérégie-Est	20 716	18 081	29 752
Outaouais	17 268	14 703	25 594
Abitibi — Témiscamingue	9 553	8 085	13 777
Côte-Nord	6 808	5 812	9 982
Nord-du-Québec	1 256	1 080	2 279
Central	41	41	41
Total	**419 002**	**366 215**	**594 879**

1. Module Sécurité du revenu de la ville de Montréal.

Tableau 5

Les prestataires du programme APPORT ayant reçu des acomptes mensuels du Ministère

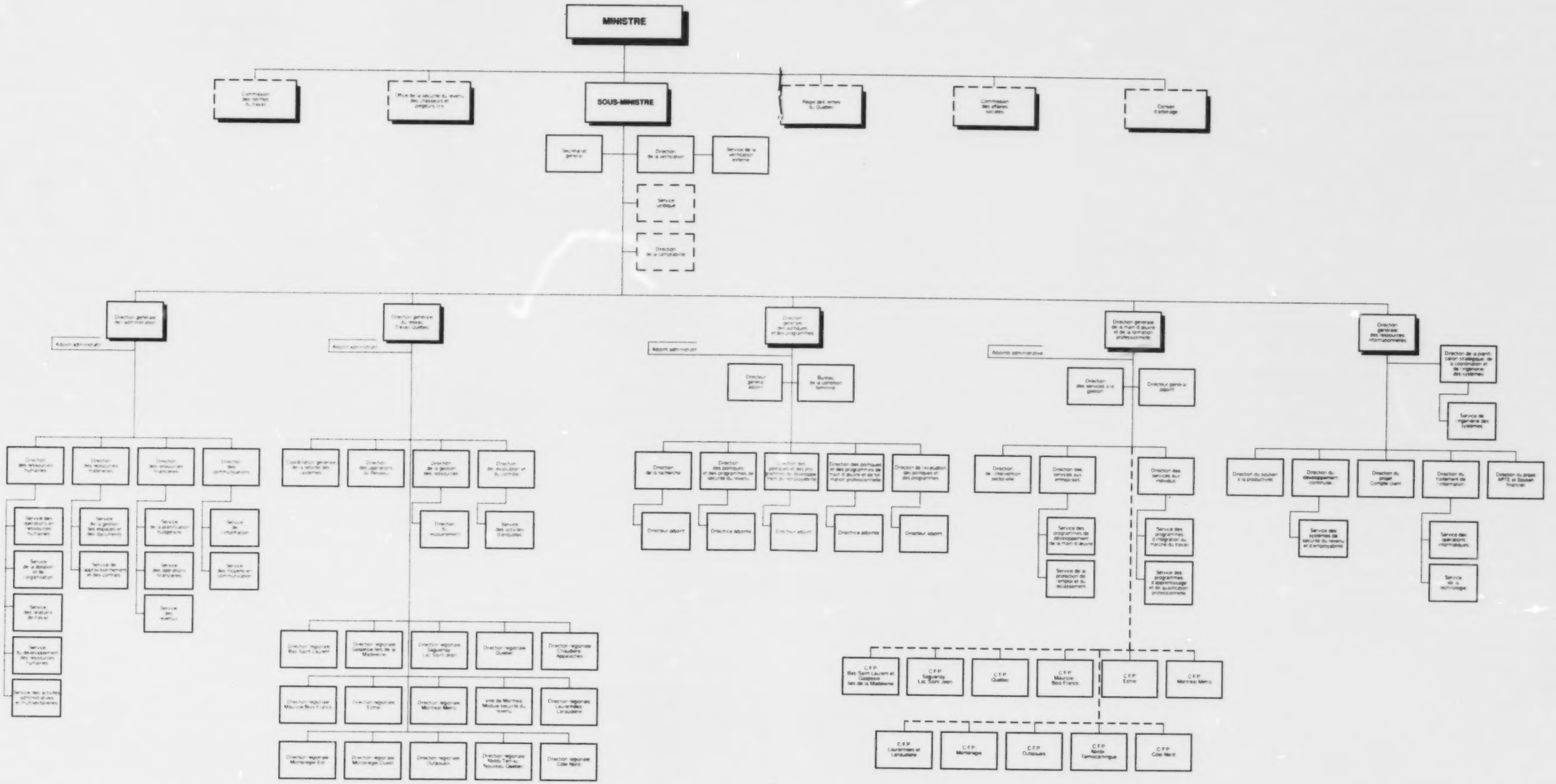
	1990[1]		
	monoparentale	biparentale	Total
Nombre d'enfants			
1 enfant	4 687	2 244	6 931
2 enfants et plus	2 959	5 716	8 675
Total	**7 646**	**7 960**	**15 606**

1. Acomptes versés par le Ministère : 20,7 millions de dollars incluant 3,2 millions de dollars versés en allocation-logement.
Nombre de familles ayant reçu des acomptes mensuels : 15 606.

Les acomptes versés par le Ministère représentent 75 % du calcul de la prestation annuelle estimée et excluant les montants versés en allocations-logement.

Gouvernement du Québec
Ministère de la Main-d'œuvre,
de la Sécurité du revenu
et de la Formation professionnelle
Direction du Ministère

Structure administrative au 31 mars 1991



Approuvé, 31 mars 1991

JEAN PRONOVOST
sous-ministre

SERVICES AUX CITOYENS

SERVICES AUX CITOYENS ET AUX ENTREPRISES

Partie III
Des services

Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle offre à sa clientèle une multitude de services dans les domaines de la main-d'œuvre, de la formation professionnelle et de la sécurité du revenu, par l'entremise de ses nombreux programmes et mesures.

3.1 En main-d'œuvre et formation professionnelle

3.1.1 La formation professionnelle

Deux ententes fédérales-provinciales ainsi qu'une loi québécoise encadrent l'ensemble des activités relatives à la formation professionnelle de la main-d'œuvre. Il s'agit de l'Accord Canada-Québec sur la formation en établissement (1986-1989), de l'Entente Canada-Québec sur la planification de l'emploi (1985-1987) et de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*.

Dans ce contexte, le Ministère a assuré, à partir des besoins identifiés et retenus par les commissions de formation professionnelle, la préparation de plans annuels de formation en établissement ainsi que le contrôle, le suivi et l'évaluation de la réalisation de ceux-ci. Les commissions de formation professionnelle et les ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et de la Science sont appelés à participer à la réalisation de ces plans.

Les programmes découlant de l'Accord Canada-Québec sur la formation en établissement

Initiation aux métiers non traditionnels Accès aux carrières technologiques

Ces deux programmes facilitent l'insertion des femmes dans les emplois dits « non traditionnels », c'est-à-dire là où elles représentent moins du tiers de la main-d'œuvre. Le programme Initiation aux métiers non traditionnels est de l'ordre d'enseignement secondaire tandis que le programme Accès aux carrières technologiques est de l'ordre d'enseignement collégial. Il s'agit d'une session à plein temps, se tenant le jour, dans un établissement du réseau public d'éducation. Ces programmes s'adressent aux femmes désireuses d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail et de participer à une expérience d'exploration et d'initiation à des métiers non traditionnels. Le programme comprend des activités d'information, d'orientation et des ateliers d'exploration technique.

Formation sur mesure en établissement (F.M.E.)

Ce programme regroupe essentiellement une série d'activités spécifiquement adaptées aux besoins particuliers d'une entreprise, d'un organisme sans but lucratif. Les achats de formation sur mesure font l'objet d'une planification annuelle et sont effectués par les commissions de formation professionnelle (C.F.P.) auprès d'établissements de formation. La coordination de ces activités est confiée aux C.F.P.

Ces activités s'adressent généralement à la main-d'œuvre en emploi ou sur le point d'y accéder.

Ce type de formation est également offert aux prestataires de la sécurité du revenu en ayant pour objectif le développement des compétences professionnelles nécessaires afin de permettre à ces personnes d'occuper des emplois disponibles sur le marché du travail. Il s'agit donc d'un deuxième volet (le volet « employabilité ») qui s'ajoute à la F.M.E. et qui est exclusivement destiné aux prestataires de la sécurité du revenu, tandis que le premier volet (le volet « emploi ») demeure orienté vers l'entreprise.

Accès à la formation professionnelle

Ce programme se divise en trois volets permettant aux femmes d'acquérir la formation de base nécessaire à la formation professionnelle collégiale.

Volet 1 : Acquisition du diplôme d'études secondaires

Cette formation est préparatoire à l'emploi ou à la formation professionnelle. Ce cours de formation générale avec un encadrement pédagogique tient compte des besoins particuliers des femmes. La clientèle visée est celle des femmes ayant déjà entrepris une démarche d'intégration ou de réintégration professionnelle et présentant un besoin de formation avant d'accéder au marché du travail.

Les activités d'encadrement spécifique leur permettent de développer des habiletés personnelles telles que la concentration, les méthodes de travail, la mémorisation, la gestion du temps, la gestion de son stress et la confiance en soi.

Volet 2 : Mise à niveau

Ce volet facilite l'accès à la formation professionnelle collégiale des femmes ayant déjà atteint la quatrième année du niveau secondaire, mais qui n'ont pas les préalables nécessaires à la formation profession-

nelle scientifique et technologique (mathématiques, physique, chimie). Elles bénéficient également d'un encadrement et d'un suivi particuliers. La clientèle visée est celle des femmes qui ont entrepris une démarche de retour sur le marché du travail et dont l'objectif professionnel les oriente vers des secteurs technologiques, scientifiques ou de nouveaux secteurs d'emploi qui requièrent une formation postsecondaire.

Volet 3 : Préformation à la formation technologique

Cette formation de courte durée augmente les chances des femmes d'accéder aux formations technologiques et favorise chez elles l'acquisition d'une confiance en leurs capacités de résoudre des problèmes par des activités de raisonnement logique et par des applications aux domaines de la technologie ou des sciences. Elle vise aussi à développer la persévérance des femmes dans leur cheminement professionnel dans un secteur relié aux technologies modernes. La clientèle cible sont les femmes ayant entrepris une démarche de retour sur le marché du travail et qui poursuivent un objectif professionnel dans un secteur relié aux technologies modernes dont l'atteinte suppose une formation postsecondaire.

Formation préparatoire à l'emploi

La Formation préparatoire à l'emploi est un programme spécifique de formation pour toute personne présentant des difficultés personnelles d'intégration au marché du travail.

L'objectif général de cette formation est de permettre à l'adulte d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail en développant ses habiletés et ses attitudes afin d'accroître son employabilité et ses capacités de maintenir un emploi.

La formation, de l'ordre d'enseignement secondaire, est axée principalement sur l'information et l'orientation professionnelle et les techniques de recherche d'emploi. De plus, l'adulte est placé dans diverses situations d'apprentissage lui permettant d'agir et de progresser par rapport à son développement personnel, social et professionnel. La formation, de jour et à plein temps, d'une durée moyenne de 20 semaines, est offerte par les établissements du réseau public d'éducation.

Les programmes découlant de l'Entente Canada-Québec sur la planification de l'emploi

Développement de l'emploi

Ce programme offre aux employeurs une aide financière et technique afin de favoriser l'embauche de personnes en situation de chômage depuis longtemps et de certaines clientèles particulières, tout en permettant aux participants d'acquérir une expérience de travail ainsi qu'une formation en vue d'obtenir un emploi stable et productif.

Intégration professionnelle

Le programme Intégration professionnelle vient en aide aux personnes éprouvant des difficultés à faire la transition du monde des études ou du foyer au monde du travail en offrant aux participants un agencement d'expériences et de formation. À l'intérieur de ce programme, les commissions de formation professionnelle approuvent les plans de formation et effectuent des visites de suivi des activités.

Acquisition de compétences

Le programme Acquisition de compétences offre aux employeurs une aide financière et technique favorisant l'acquisition de nouvelles compétences pour les salariés ayant à s'adapter à l'évolution de la technologie et des marchés.

Pénuries de main-d'œuvre

Ce programme offre aux employeurs une aide financière et technique afin d'assurer la formation et le développement des compétences de façon à prévenir ou corriger les pénuries de main-d'œuvre identifiées.

Les programmes québécois de formation professionnelle

Soutien à la formation en entreprise

Le programme Soutien à la formation en entreprise est le premier programme de formation professionnelle qui s'adresse aux entreprises et entièrement financé et administré par le Québec. Il aide les petites et moyennes entreprises à planifier le développement de leurs ressources humaines avec la participation de leurs employés, en leur offrant une aide financière et technique pour appuyer les efforts de formation. L'aide vise l'élaboration d'un plan de développement des ressources humaines. La formation, à l'intérieur de ce plan, est appelée à répondre aux besoins reliés aux changements technologiques, à l'accroissement de la productivité et aux changements organisationnels.

La durée du plan de développement des ressources humaines doit être d'au moins six mois et ne peut dépasser trois ans.

Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre

Le programme Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre permet d'accroître la compétence des travailleurs, en emploi ou non, en répondant à leurs

besoins en matière de recyclage et de perfectionnement, notamment dans les secteurs en perte de vitesse ou touchés par des changements technologiques.

Le nombre d'heures de formation se situe entre un minimum d'une quinzaine d'heures et un maximum de 624 heures. Habituellement, ce programme est offert à raison d'un maximum de 24 heures par semaine.

Transition-Travail

Le programme Transition-Travail s'adresse plus particulièrement aux femmes qui désirent s'intégrer au marché du travail ou le réintégrer après une absence plus ou moins prolongée, et qui ont besoin d'aide pour faire la transition entre le milieu familial et le monde du travail. Cette formation leur permet de découvrir le métier ou la profession qui répond à leurs aptitudes et à leurs aspirations.

Il s'agit d'une session d'orientation professionnelle d'une durée de cinq semaines, à plein temps, organisée par les commissions scolaires et les cégeps, en collaboration avec les commissions de formation professionnelle. La formation donne la possibilité aux femmes de prendre connaissance des différentes étapes qu'elles doivent franchir avant d'intégrer le monde du travail, soit l'exploration des différents secteurs d'emplois traditionnels et non traditionnels, la connaissance de soi, la démystification du marché du travail.

Le programme comporte également des activités qui permettent d'actualiser certaines habiletés comme la concentration, la créativité, l'expression écrite, etc. Il favorise le développement d'aptitudes concernant les différents mécanismes de recherche et de conservation d'un emploi. Des allocations hebdomadaires de formation sont versées aux participantes par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

3.1.2 L'apprentissage et la qualification professionnelle

Les activités relatives à l'apprentissage et à la qualification professionnelle s'inscrivent à l'intérieur de la réglementation édictée en vertu de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* et de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Un règlement régit l'apprentissage et la qualification professionnelle des candidats pour 31 métiers et spécialités dans l'industrie de la construction, tandis qu'un autre touche 15 métiers, spécialités ou catégories d'emploi dans les secteurs autres que la construction.

Dans ce contexte, le Ministère s'assure que les personnes possèdent la compétence et les habiletés nécessaires à l'exercice des métiers assujettis à la réglementation.

3.1.3 La protection et le développement de l'emploi

Reclassement des salariés licenciés collectivement

En vertu de l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* et du règlement qui en découle, tout employeur qui prévoit procéder à un licenciement collectif touchant au moins dix salariés au cours d'une période de deux mois consécutifs doit en donner avis au ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle dans les délais prescrits. Il doit aussi, à la demande du ministre, participer à la formation d'un comité de reclassement composé de représentants de l'employeur et de salariés.

Ce programme vient donc faciliter la réintégration au marché du travail des salariés licenciés par une aide financière et une expertise technique apportées aux comités de reclassement. Ces derniers définissent, élaborent et mettent en œuvre des mesures de main-d'œuvre nécessaires au reclassement des salariés, notamment l'entrevue-conseil, la méthode dynamique de recherche d'emploi et la protection d'emploi.

Protection de l'emploi dans l'entreprise

Cette mesure a pour objet de protéger l'emploi dans les entreprises qui éprouvent des difficultés menaçant de conduire, à très court terme, à des suppressions d'emplois, voire à la fermeture de l'entreprise.

Les entreprises qui veulent en bénéficier (il peut s'agir d'une seule entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans un territoire donné) doivent d'abord consentir à la formation dans leur entreprise ou groupe d'entreprises d'un comité de protection d'emploi (C.P.E.) composé de représentants de l'employeur, ou des employeurs, et des salariés. Le comité est présidé par un expert-conseil choisi par ses représentants. Il peut retenir les services d'experts-conseils au besoin. De plus, il bénéficie des conseils du conseiller en entreprise qui représente le Ministère dans le dossier.

L'aide technique et financière du Ministère est attribuée au comité. Celui-ci a pour mission d'analyser la situation de l'entreprise, d'identifier les causes des difficultés auxquelles elle est confrontée, d'élaborer un plan d'action pour redresser la situation et de voir à l'exécution et au suivi du plan.

Les activités du programme se déroulent au sein des comités de protection de l'emploi, composés également de représentants de l'employeur et de représentants des salariés; un président, choisi par les parties, est aussi membre du comité.

Le représentant du ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle agit à titre de conseiller au sein du comité qui peut également faire appel à d'autres personnes-ressources (consultants publics ou privés) si leur expertise est nécessaire.

Adaptation de la main-d'œuvre

Cette mesure a pour objet de sauvegarder l'emploi dans des entreprises qui sont encore en bonne santé financière mais qui éprouvent des difficultés d'adaptation aux changements techniques ou organisationnels qu'elles ont entrepris et qui redoutent d'être contraintes de supprimer des emplois si elles ne réussissent pas à surmonter ces difficultés à temps.

Les entreprises voulant bénéficier de cette mesure (il peut s'agir d'une seule entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans un territoire donné) doivent d'abord consentir à la formation d'un comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur, ou du groupe d'employeurs, et des salariés et présidé par un expert-conseil choisi par ces représentants. Le comité peut faire appel à des consultants publics ou privés au besoin. Il bénéficie aussi des conseils de la personne qui représente le Ministère dans le dossier.

L'aide technique et financière qui est attribuée par le Ministère dans le cadre de cette mesure transite par le CAMO. Celui-ci a pour mission d'analyser la situation de l'entreprise, d'identifier les causes des difficultés auxquelles elle est confrontée, d'élaborer le plan des actions à prendre pour corriger la situation, de voir à l'exécution et au suivi du plan.

Adaptation des travailleurs âgés

Le programme Adaptation pour les travailleurs âgés (PATA), mis en place conjointement avec le gouvernement fédéral, intervient d'une manière sélective lors de licenciements majeurs et permanents, dont les répercussions risquent d'être importantes pour les travailleurs âgés. Il s'applique principalement aux licenciements de toutes les industries du secteur privé et des sociétés d'État à vocation commerciale survenus après le 1er janvier 1988. Évalués cas par cas par un comité PATA composé de représentants de Travail-Canada et du Ministère, les licenciements doivent comporter certaines caractéristiques afin d'être admissibles au programme, notamment la permanence du licenciement, le nombre de travailleurs âgés touchés, et les faibles possibilités de réintégration en emploi de ces travailleurs.

De leur côté, les travailleurs admissibles aux prestations versées en vertu du programme doivent, notamment, être âgés de 55 à 64 ans lors du licenciement, avoir travaillé 15 ans au cours des 20 dernières années, et avoir expiré leur droit aux prestations d'assurance-chômage consécutif au licenciement.

3.1.4 L'aide à l'emploi

Aide à l'intégration en emploi (PAIE)

Le programme Aide à l'intégration en emploi permet aux prestataires de la sécurité du revenu, qui sont prêts à travailler et qui se cherchent un emploi, de réintégrer le marché du travail.

Il accorde une subvention aux employeurs pour l'embauche de personnes qui reçoivent une aide financière de la sécurité du revenu. Cette subvention couvre de 50 à 100 pour cent du salaire hebdomadaire selon le type d'employeur, et ce, pendant une période de 26 semaines. Les entreprises privées, les municipalités et les organismes à but non lucratif sont admissibles au programme, ainsi que les travailleurs autonomes. L'entreprise privée devra toutefois avoir été en exploitation continue au Québec pendant six mois au cours des 12 mois précédant la demande de subvention.

L'employeur reçoit la subvention pour la création d'un nouveau poste de travail dans le même genre d'emploi. À caractère permanent, l'emploi doit être un poste régulier et situé au Québec. Il pourra toutefois être à caractère saisonnier s'il a une durée minimale de 18 semaines.

Pour être admissible, le prestataire doit avoir cumulé au moins six mois à la sécurité du revenu au cours des 12 derniers mois. Les chefs de famille monoparentale et les personnes âgées de 45 ans et plus sont admissibles au programme dès leur inscription à la sécurité du revenu.

Expérience de travail (EXTRA)

La mesure Expérience de travail offre aux prestataires de la sécurité du revenu la possibilité d'effectuer une démarche visant à développer ou maintenir certaines habiletés, attitudes ou comportements susceptibles d'accroître leurs possibilités d'accéder au marché du travail.

Toute personne prestataire de la sécurité du revenu peut participer à la mesure, même si la priorité est

accordée à celles qui reçoivent des prestations depuis au moins un an. Quant au promoteur désireux d'engager des prestataires de la sécurité du revenu à l'intérieur de cette mesure, il doit être légalement constitué soit à titre d'organisme, de corporation ou d'entreprise, et opérer au Québec.

Les projets présentés à EXTRA doivent permettre la participation de personnes pendant une période de 12 mois, à raison de 80 heures par mois. Exceptionnellement, la durée de 12 mois pourra être prolongée jusqu'à un maximum de 15 mois, selon certaines conditions.

Pendant leur durée de participation, les prestataires reçoivent la prestation de base spécifique au statut de participant, ainsi que les prestations spéciales prévues au *Règlement sur la sécurité du revenu*. Une allocation supplémentaire peut également être octroyée aux participants par les promoteurs. Ces derniers reçoivent un montant mensuel pouvant aller jusqu'à 100 $ afin de couvrir les frais inhérents au fonctionnement de leur projet.

Stages en milieu de travail

La mesure Stages en milieu de travail permet aux prestataires de la sécurité du revenu d'acquérir une expérience de travail spécifique complétée par une formation pertinente hors production, soit en milieu de travail, soit en milieu scolaire. Ainsi, par l'acquisition de connaissances, d'habiletés et d'expériences professionnelles, le participant facilite son insertion dans des professions semi-qualifiées ou qualifiées et contribue à son intégration professionnelle.

Pour être admissible à la mesure, le prestataire de la sécurité du revenu doit avoir quitté les études régulières à plein temps depuis au moins neuf mois, et ne pas détenir de diplôme d'études collégiales de formation professionnelle, ni de diplôme universitaire. L'employeur qui désire engager un stagiaire doit être en exploitation continue au Québec depuis au moins six mois, que ce soit une entreprise, une corporation ou un organisme.

Le projet de stage doit, notamment, comporter une description de tâches, un plan de formation hors production et un plan de suivi de son déroulement. La participation du prestataire est d'une durée maximale de 52 semaines.

Pour sa participation, le prestataire reçoit, pendant la durée du stage, la prestation de base spécifique au statut de participant ainsi que les prestations spéciales reliées à sa participation. D'autre part, une allocation minimale supplémentaire de 100 $ est versée mensuellement par l'organisme d'accueil. Quant aux frais de formation hors production des stagiaires, tant chez l'employeur que dans un établissement ou un organisme de formation reconnu, ils sont assumés par le Ministère jusqu'à concurrence d'une moyenne provinciale de 350 $ par stagiaire.

Services externes de main-d'œuvre (SEMO)

Services externes de main-d'œuvre est une mesure de subvention destinée aux organismes à but non lucratif qui offrent des services professionnels personnalisés d'adaptation au travail à des personnes ou à des groupes de personnes éprouvant des difficultés particulières à s'intégrer au marché du travail. Ces services sont complémentaires à ceux dispensés par les centres Travail-Québec.

Pour bénéficier d'une aide financière, l'organisme doit être en mesure de démontrer la compétence de son personnel et la qualité des services offerts en matière de services d'adaptation au travail, de développement de l'employabilité et de placement.

Le Ministère accorde la préférence aux organismes qui offrent des services professionnels spécialisés non dispensés par les centres Travail-Québec, et qui s'adressent plus particulièrement aux prestataires de la sécurité du revenu exigeant une aide plus personnalisée, notamment les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les ex-détenus, les ex-alcooliques, les ex-toxicomanes, etc., pour qui le retour sur le marché du travail présente des difficultés particulières.

Les organismes subventionnés offrent les services suivants : évaluation du profil d'employabilité, « counselling », définition des objectifs personnels, information sur le marché du travail, les entreprises et les occupations, suivi des participants pendant la période de recherche d'emploi et en cours d'emploi, organisation de séjours d'immersion en milieu de travail. En plus des services mentionnés précédemment, et de la prestation de base spécifique au statut du participant, les prestataires de la sécurité du revenu inscrits à la mesure SEMO peuvent bénéficier de certains avantages, comme les allocations pour la recherche et la préparation à l'emploi, pour des activités rémunérées d'immersion en milieu de travail et pour des frais de garde.

Rattrapage scolaire

Rattrapage scolaire est une mesure qui offre aux prestataires de la sécurité du revenu la possibilité de compléter une formation générale ou professionnelle jusqu'à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. Les possibilités de formation comprennent les études secondaires générales ou professionnelles, un programme d'alphabétisation et des cours de français pour les personnes non francophones. Tout en leur permettant d'augmenter leurs possibilités de s'intégrer au marché du travail, Rattrapage scolaire offre aux participants des programmes personnalisés et accélérés de formation.

Pour être admissible à la mesure, le participant doit avoir quitté les études régulières à plein temps depuis au moins neuf mois. S'il est titulaire d'un diplôme d'études secondaires, il peut être admis en formation générale ou professionnelle, selon le cas, s'il est démontré que son projet de formation augmente son employabilité ou lui donne accès à des études collégiales. Toutefois, la priorité d'admission est accordée aux prestataires ayant quitté les études depuis au moins deux ans.

Pour la durée de sa participation à la mesure, le prestataire reçoit la prestation de base selon sa situation ainsi que les prestations spéciales particulières à la mesure.

Retour aux études postsecondaires pour les chefs de famille monoparentale

Retour aux études postsecondaires pour les chefs de famille monoparentale est une mesure destinée exclusivement aux chefs de famille monoparentale prestataires de la sécurité du revenu. Cette mesure leur permet de poursuivre des études de niveau collégial ou universitaire afin d'augmenter leurs possibilités d'intégration au marché du travail.

Pour être admissible à la mesure, le chef de famille monoparentale doit avoir été prestataire de la sécurité du revenu pendant au moins 24 mois sur les 36 derniers mois, avoir un plan de développement de l'employabilité établi conjointement avec un agent du centre Travail-Québec, être admissible aux études postsecondaires à plein temps, ne pas être inscrit au programme Prêts et bourses, et s'inscrire, de préférence, dans un établissement public d'enseignement ou, à certaines conditions, dans un établissement privé. La durée de participation à la mesure s'étend jusqu'à un maximum de quatre trimestres au cours d'une période de 24 mois.

Pour sa participation à la mesure, le prestataire reçoit la prestation de base spécifique au statut de participant, à laquelle s'ajoutent certaines prestations spéciales prévues dans les limites de cette mesure.

Reconnaissance des activités de développement de l'employabilité (RADE)

La mesure RADE veut reconnaître la participation de prestataires de la sécurité du revenu à des activités de développement de l'employabilité offertes par des organismes extérieurs au Ministère, mais dont la valeur et la pertinence sont certifiées par ce dernier.

Tout prestataire pour qui la pertinence de participer à une telle activité a été établie et tout organisme légalement constitué sont admissibles à cette mesure.

Afin d'être reconnue, l'activité doit compléter l'éventail des mesures déjà offertes par le Ministère, avoir une durée pouvant varier de 90 heures à 20 semaines, et être constituée d'activités d'orientation et d'initiation à la recherche d'emploi ou de formation.

Pour la durée de sa participation à la mesure, le prestataire reçoit la prestation de base spécifique au statut de participant, en plus des prestations spéciales reliées à son engagement, d'une durée minimale de 60 heures par mois.

Aménagement concerté du temps de travail (PACTT)

Constituant le premier programme d'aide à l'emploi implanté au Québec avec l'accord et la collaboration des principaux partenaires patronaux et syndicaux, PACTT apporte une aide financière et technique aux employeurs et aux salariés qui désirent élaborer un plan d'aménagement et de réduction du temps de travail ou qui le mettent en application. Cette approche suppose un travail de concertation assez long pour l'entreprise puisque ce sont des attitudes et des modes d'organisation qui sont touchés.

3.2 En sécurité du revenu

3.2.1 La sécurité du revenu

Entrée en vigueur le 1er août 1989, la *Loi* et le *Règlement sur la sécurité du revenu* ont remplacé la *Loi* et le *Règlement sur l'aide sociale*. Le régime de sécurité du revenu est une aide financière temporaire de dernier recours s'adressant aux personnes privées de leurs moyens de subsistance. Elle correspond au minimum auquel chacun a droit dans la société afin de subvenir à ses besoins de base. En plus de soutenir les personnes se trouvant dans l'incapacité d'assurer leur autonomie financière par un emploi, la sécurité du revenu vise à favoriser l'intégration ou le maintien au travail de ceux qui en ont la capacité. Ainsi, trois programmes découlant de la *Loi sur la sécurité du revenu* ont été mis en place afin d'atteindre ces objectifs.

Soutien financier

Le programme Soutien financier s'adresse particulièrement aux prestataires de la sécurité du revenu qui, pour une raison majeure, ne peuvent occuper un emploi. On entend par raison majeure une déficience, une maladie physique ou mentale d'une durée permanente ou prolongée (douze mois et plus) et qui, juxtaposée à d'autres facteurs tels l'âge, la formation ou la scolarité, rend le client non employable. L'état de santé doit être constaté par un rapport médical.

Admise au programme, la personne obtient une aide de dernier recours couvrant l'ensemble des besoins de base, ainsi que des prestations spéciales pour répondre à certains autres besoins reconnus.

Actions positives pour le travail et l'emploi (APTE)

Destiné à toute personne seule âgée de 18 ans et plus ou toute famille dont le ou les membres adultes sont aptes à occuper un emploi, APTE leur offre la possibilité d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail.

Pour atteindre cet objectif, le programme propose trois moyens :

- une aide financière temporaire et de dernier recours couvrant une partie des besoins de base reconnus, ainsi que la permission de cumuler certains revenus de travail. Des prestations spéciales peuvent également couvrir d'autres besoins particuliers;
- une aide à l'emploi sous forme de subventions salariales offertes à des employeurs des secteurs privé, public et communautaire, à l'intérieur de programmes ou mesures offerts par le Ministère;
- un ensemble de mesures de développement de l'employabilité visant l'intégration des prestataires au marché du travail.

Le montant de l'aide financière accordée ainsi que celui des revenus de travail permis varient selon la situation des prestataires par rapport aux mesures et autres moyens qui leur sont offerts par le programme. C'est ainsi que l'on retrouve quatre catégories de prestataires auxquelles correspondent quatre types de prestations :

- non participant : la personne ne désire pas participer aux mesures d'employabilité ou d'aide à l'emploi;
- non disponible : la personne ne peut, pour certaines raisons reconnues par la loi, participer à ces mesures. On entend par raisons reconnues un problème de santé attesté par un certificat médical et inférieur à 12 mois, une personne ayant des enfants à charge ne fréquentant pas l'école en raison de leur âge ou d'un handicap, une femme enceinte qui en fait la demande, et les personnes de 55 ans et plus qui demandent à être considérées comme non disponibles;
- disponible : la personne veut participer à des mesures qui ne peuvent lui être offertes au moment même de sa demande;
- participant : la personne participe effectivement à une mesure qui lui a été offerte. Elle reçoit le barème de participation pour la durée de son engagement dans la mesure.

Lorsque les deux conjoints d'une même famille ne sont pas dans la même catégorie de prestataires, le barème accordé tient compte de leur situation respective.

Aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT)

Entré en vigueur le 1er janvier 1988 et intégré au régime de sécurité du revenu, le programme APPORT s'adresse aux familles avec enfants dont les revenus annuels de travail ou d'entreprise se situent entre certaines limites établies selon la situation familiale. En plus de résider au Québec et de posséder des actifs d'une valeur limitée, la famille doit comprendre au moins un enfant à charge de moins de 18 ans ou de 18 ans et plus s'il est aux études à temps plein, pour être admissible au programme.

L'aide offerte, qui tient compte de la situation familiale et financière des personnes, comprend un soutien au revenu familial et un remboursement d'une partie des frais de garde admissibles, le cas échéant. Elle tient compte également de plusieurs facteurs, notamment les revenus de travail, les autres revenus, les actifs et le nombre d'enfants à charge. Cette aide est versée pour chaque mois de travail effectué par la famille.

Le montant de la prestation est calculé sur une base annuelle, à partir des renseignements fournis par la famille. Il est versé, par anticipation, pour chaque mois de travail, sous forme d'un acompte. Le solde de la prestation est versé, s'il y a lieu, à la fin de l'année par le ministère du Revenu du Québec, lors de la déclaration du revenu.

3.2.2 L'allocation de maternité

L'allocation de maternité est un programme qui permet aux femmes devant s'absenter du travail pour cause de grossesse d'obtenir une compensation financière sous forme d'allocation de maternité. Pour ce faire, elles doivent être admissibles aux prestations d'assurance-chômage maternité et résider au Québec depuis au moins un an à la date du début de ce congé. Celles qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage maternité versées par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (C.E.I.C.) sont également admissibles au programme. Les listes de la C.E.I.C. ainsi que les attestations écrites de cet organisme servent à établir l'admissibilité des requérantes.

3.2.3 L'assistance-maladie

Le programme d'assistance-maladie assume le coût des besoins de santé reconnus par la Régie de l'assurance-maladie du Québec en vertu de la *Loi sur l'assurance-maladie du Québec* et requis par les prestataires de la sécurité du revenu. Ces services spéciaux sont les médicaments et les services pharmaceutiques, les services optométriques, les services dentaires, les prothèses, les appareils orthopédiques, les dispositifs ou autres équipements, les aides auditives aux person-

nes de moins de 36 ans, à l'exception des personnes de 36 ans et plus possédant déjà une aide payée par la Régie.

De plus, le programme d'assistance-maladie couvre le coût des besoins de santé reconnus par la Régie en vertu de la *Loi sur la Régie de l'assurance-maladie du Québec*. Ces services sont les appareils fournis aux stomisés permanents, les prothèses dentaires et les aides auditives aux personnes de 36 ans et plus.

3.2.4 La sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

La sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris est un programme qui s'adresse exclusivement aux bénéficiaires cris de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, qui optent pour la chasse, la pêche et le piégeage comme mode de vie sur ces territoires. Il leur attribue une aide financière sous forme d'allocation journalière et d'un supplément de revenu tenant compte des revenus d'un ménage cri. Le programme est administré par un organisme autonome, l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, et ce dernier présente une rapport annuel distinct qui est déposé à l'Assemblée nationale.

Partie IV
Des résultats

Ce chapitre présente en trois volets les principales réalisations du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Le premier de ces volets comprend des données statistiques sur les services du Ministère, par l'entremise de ses programmes et mesures. Le deuxième volet regroupe les actions du Ministère selon les quatre axes de développement qui le gouvernent. Enfin, un troisième volet présente certaines statistiques en rapport avec l'article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* autorisant le ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle à user d'un pouvoir discrétionnaire dans le traitement de certains dossiers de personnes normalement inadmissibles à la sécurité du revenu.

4.1 Statistiques sur les programmes et les mesures du Ministère

4.1.1 En main-d'œuvre et formation professionnelle

Tableau 6

La formation professionnelle : formation générale et professionnelle à temps complet, du 1er avril 1990 au 31 mars 1991

Type de formation	Dépenses	Nombre de jours-élèves	Nombre de places réalisées
Formation professionnelle			
secondaire	17 697 543 $	633 874	5 745
collégiale	15 109 843 $	535 462	4 005
agricole	181 216 $	5 070	75
techniques maritimes	1 030 646 $	19 753	250
pêcheries	76 898 $	2 595	105
Formation générale	6 699 438 $	382 825	4 116
Formation aux autochtones			
professionnelle	1 096 077 $	26 838	375
générale	763 542 $	29 079	496
langues	0 $	0	0
formation préparatoire à l'emploi	338 244 $	7 145	96
Autres types de formation			
langues aux migrants	447 059 $	12 865	192
langues aux immigrants	6 511 136 $	269 428	2 318
initiation aux métiers non traditionnels	104 004 $	3 210	75
accès aux carrières technologiques	265 248 $	5 400	105
accès à la formation professionnelle	721 721 $	22 131	264
formation préparatoire à l'emploi	2 615 996 $	75 804	1 040
Total	**53 658 611 $**	**2 031 479**	**19 257**

Tableau 7

La formation professionnelle : autres formations, du 1er avril 1990 au 31 mars 1991

Programme	Dépenses	Nombre de participants
Formation sur mesure en établissement (F.M.E.)		
— en emploi	39 142 000 $	14 984
— en employabilité	13 304 000 $	1 515[1]
Total	**52 446 000 $**	**16 499**
Soutien à la formation en entreprise	6 952 379 $	11 443
Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre	28 553 400 $	139 640
Transition-Travail	1 940 082 $	2 730

1. Prestataires de la sécurité du revenu.

Tableau 8

La formation professionnelle : services rendus par les commissions de formation professionnelle à l'intérieur des programmes de la planification de l'emploi, du 1er avril 1990 au 31 mars 1991

Programme	Dépenses	Nombre de services de formation
Développement de l'emploi		
(Projets généraux et emplois subventionnés)		
— Approbation des plans de formation[1]	467 460 $	3 528
— Visite de suivi et rapport	841 375 $	6 350
Intégration professionnelle		
— Approbation des plans de stages	26 367 $	199
— Visite de suivi et rapport	161 507 $	1 217
Acquisition de compétences et pénuries de main-d'œuvre		
— Approbation des plans de formation	200 155 $	1 079
— Visite de suivi et rapport	214 650 $	1 620
Total	**1 911 514 $**	**13 993**

1. 45 heures et plus.

Tableau 9

L'apprentissage : nombre d'apprentis par secteur et par période d'apprentissage, du 1er avril 1990 au 31 mars 1991

	Période d'apprentissage[1]					Total
Secteur	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	
Secteur de la construction	16 116	8 416	8 340	3 542	47	36 461
Secteurs autres que celui de la construction	5 065	1 183	655	1 147	2	8 052
Total	**21 181**	**9 599**	**8 995**	**4 689**	**49**	**44 513**

1. Une période d'apprentissage est constituée de 2 000 heures et le nombre de périodes varie selon le métier. La fin de l'apprentissage est suivie d'un examen de qualification.

Tableau 10

La qualification professionnelle : nombre de certificats de qualification professionnelle et d'attestations d'expérience émis par secteur, du 1er avril 1990 au 31 mars 1991

Secteur	Nombre de certificats valides accordés pour la période		Nombre de validations des droits acquis[1]	Décisions du Conseil d'arbitrage[2]	Nombre total de détenteurs d'attestations d'expérience au 31 mars 1991
	Provincial	Interprovincial			
Secteur de la construction	6 910	16	757	878	3 909[3] 10 338[4]
Secteurs autres que celui de la construction	883	1	149	53	824
Total	**7 793**	**17**	**906**	**931**	**15 071**

1. La validation des droits acquis désigne l'exemption de l'examen à la suite de la reconnaissance des qualifications acquises antérieurement.
2. Décision favorable du Conseil d'arbitrage d'émettre une attestation d'expérience à la suite d'un appel du travailleur qui a échoué l'examen de qualification.
3. Il s'agit des attestations d'expérience émises par le Ministère.
4. Représente le nombre de certificats de compétence-compagnon (A) émis par la Commission de la construction du Québec. Ce nombre a été obtenu à partir d'un calcul établi sur une base de 11 % de l'ensemble des certificats de compétence-compagnon.

Tableau 11

La qualification professionnelle : nombre de certificats de qualification professionnelle émis, par secteur, du 1er avril 1990 au 31 mars 1991

Secteur	Nombre total de détenteurs de certificats valides au 31 mars 1991		Nombre d'examens de qualification administrés		Réussites à l'examen de qualification provincial	
	Provincial	Interprovincial	Provincial	Interprovincial	Nombre	% de succès
Secteur de la construction	30 953[1] 83 645[2]	684	13 356	75	6 168	46,1
Secteurs autres que celui de la construction	13 703	13	1 463	8	736	50,3
Total	**128 301**	**697**	**14 819**	**83**	**6 904**	**46,5**

1. Il s'agit des certificats de qualification émis par le Ministère.
2. Ce chiffre représente le nombre de certificats de compétence-compagnon (C) émis par la Commission de la construction du Québec.

Note Au 31 mars 1991, le cumulatif des certificats de qualification émis depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* s'établissait à 194 770, alors que le cumulatif des attestations d'expérience était de 19 178, et ce, pour les secteurs régis.

Tableau 12

Protection de l'emploi et de la main-d'œuvre : données sur le programme Protection de l'emploi en entreprise (PEE) et sur le programme Adaptation de la main-d'œuvre (AMO), du 1er avril 1990 au 31 mars 1991

	PEE	AMO
Dossiers ouverts au cours de l'année[1]	184	38
Emplois visés par ces dossiers	9 770	7 002
Comités formés au cours de l'année[2]	160	33
Emplois visés par ces comités[3]	8 696	7 002
Comités actifs au cours de l'année	274	40
Emplois visés par ces comités[3]	20 126	7 611
Subventions versées par le Ministère	1 429 793 $	255 246 $

1. Un dossier peut s'échelonner sur plus d'une année financière. Chaque dossier n'est recensé qu'à son année d'ouverture.
2. La formation d'un comité ne se produit pas nécessairement la même année que l'ouverture du dossier. Ainsi, en date du 1er avril 1991, 17 dossiers ouverts peuvent toujours donner lieu à la formation d'autant de comités.
3. Cette donnée ne tient pas compte des emplois visés par le CAMO-Mode (44 000).

Tableau 13

Protection de l'emploi et de la main-d'œuvre : reclassement des salariés licenciés collectivement, du 1er avril 1990 au 31 mars 1991

Dossiers ouverts[1] :	
— avec avis de licenciement collectif permanent	237
— avec avis de licenciement collectif temporaire	28
— sans avis	38
Salariés visés par :	
— les avis de licenciement collectif permanent	18 224
— les avis de licenciement collectif temporaire	1 770
— les dossiers sans avis	3 909
Dossiers ayant donné lieu à la formation ultérieure d'un comité de reclassement[2]	148
Salariés visés par ces dossiers	14 561
Subventions versées par le Ministère	1 093 332 $

1. Un dossier peut s'échelonner sur plus d'une année financière. Chaque dossier n'est recensé qu'à son année d'ouverture.
2. La formation d'un comité ne se produit pas nécessairement la même année que l'ouverture du dossier. Ainsi, en date du 1er avril 1991, 120 dossiers ouverts en 1990-1991 peuvent toujours donner lieu à la formation d'autant de comités.

Tableau 14

L'aide à l'emploi, du 1er avril 1990 au 31 mars 1991

Programme	Dépenses	Nombre de participants
Services externes de main-d'œuvre (SEMO)	12 859 700 $	11 440
Bon d'emploi plus[1]	2 431 100 $	1 037
Aménagement concerté du temps de travail (PACTT)	229 400 $	ND
Aide à l'intégration en emploi (PAIE)	18 401 300 $	8 987

1. Le programme est remplacé par PAIE depuis décembre 1989.

Tableau 15

Le développement de l'employabilité, du 1er avril 1990 au 31 mars 1991

Programme	Dépenses	Nombre de participants
Rattrapage scolaire	25 493 700 $	41 565
Stages en milieu de travail	3 934 700 $	7 758
EXTRA	20 375 800 $	22 109
Retour aux études postsecondaires	1 788 900 $	1 669
Adaptation des travailleurs âgés (PATA)	9 600 000 $	728
Reconnaissance des activités de développement de l'employabilité (RADE)	1 308 200 $	4 420

4.1.2 En sécurité du revenu

Tableau 16

La sécurité du revenu, du 1er avril 1990 au 31 mars 1991

Programme	Dépenses	Nombre de prestataires
Allocation de maternité	18 086 200 $	51 154
Assistance-maladie	176 869 300 $	ND
Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris	10 954 600 $	1 196
APPORT[1]	20 693 600 $	15 606
Sécurité du revenu (APTE et Soutien financier)[2]	2 194 201 500 $	594 879[3]

1. Les données du programme APPORT se présentent sur la base d'année civile.
2. En 1990-1991, les dépenses de l'aide de dernier recours ont été payées sur 11 émissions régulières au lieu des 12 habituellement considérées.
3. Nombre de prestataires au mois de mars 1991.

4.2 Principales réalisations du Ministère

Les réalisations présentées au chapitre « Événements marquants du Ministère » ne figurent pas dans cette section.

4.2.1 En matière de main-d'œuvre

Dans le domaine de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle, les principales réalisations du Ministère sont les suivantes :

— Mise sur pied des comités sectoriels d'adaptation de la main-d'œuvre dans les secteurs suivants :
  - transport routier des marchandises;
  - pétrochimie et chimie connexe;
  - industrie des fonderies;
  - industrie du verre plat.

— Mise sur pied du Comité consultatif provincial de la main-d'œuvre pour l'industrie et les services automobiles.

— Mise sur pied des comités territoriaux d'adaptation de la main-d'œuvre suivants :
  - Côte-Nord (axe Port-Cartier/Sept-Îles);
  - Conseils de bande de Mamit Innuat;
  - Conseil des Montagnais du Lac-Saint-Jean.

— Poursuite des travaux des divers comités sectoriels existants dans les secteurs de l'industrie spatiale (Centre d'adaptation de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec ou CAMAQ), du meuble et bois ouvré (Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre pour l'industrie du meuble et des articles d'ameublement) et de l'industrie ferroviaire (Table de concertation sur l'industrie ferroviaire).

- Réalisation d'une quinzaine de devis de formation professionnelle, notamment dans les professions suivantes : opérateur d'usine de pâtes chimio-thermo-mécanique, technicien-ébéniste industriel, designer de costumes, de décors et d'éclairage (théâtre et télévision), carossier d'automobiles, technicien en alignement (automobile, camion et autobus), opérateur de machineries forestières, représentant-estimateur en imprimerie, carrier-foreur de granit, interprète en langage visuel, mécanicien d'entretien des remontées mécaniques, fabricant de neige artificielle, cuisiniste et contremaître à la production de meubles.
- Réalisation de monographies professionnelles concernant les métiers suivants : infographiste, intervalliste (dessins animés), éleveur (élevage de bovins), éducateur de musée (animateur), monteur (film et vidéo), metteur en scène, photographe, rembourreur artisanal et designer de présentation.
- Poursuite des travaux reliés à l'expérimentation du système de reconnaissance des compétences professionnelles.
- Conception et mise sur pied, à Montréal d'abord puis dans d'autres régions, de comités de reclassement à entrées continues (CREC) afin d'étendre les services de reclassement à des salariés licenciés qui en seraient autrement privés faute d'être assez nombreux à avoir été licenciés par la même entreprise pour justifier la formation d'un comité leur étant propre. Au cours de l'année, neuf CREC ont été créés.
- Expérimentation à Montréal, puis extension à l'ensemble du Québec, de la formule des protocoles d'entente conclus avec de moyennes et grandes entreprises qui acceptent d'assumer l'entière responsabilité du reclassement des salariés qu'elles se voient contraintes de licencier. Seize protocoles couvrant quelques milliers de salariés licenciés ont été conclus avec autant d'entreprises comptant, pour la plupart, plus de 500 salariés.
- Mise en place de nouvelles structures organisationnelles permettant à l'ensemble des commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre d'assumer adéquatement leurs rôles et responsabilités.
- Élaboration d'un projet de regroupement et de simplification des programmes de main-d'œuvre du gouvernement québécois.
- Développement de projets de regroupement de producteurs agricoles pour stabiliser l'emploi saisonnier dans ce secteur.
- Constitution, dans le cadre de la préparation de la phase II de la Baie James, du Comité sur la formation professionnelle en milieu cri et inuit.
- Production d'un document sur le développement des compétences et préparation d'un canevas de discussion sur une politique globale du marché du travail à l'intention des membres de la Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d œuvre.
- Préparation et participation aux négociations sur les ententes fédérales-provinciales en matière d'adaptation et de formation professionnelle de la main-d'œuvre.
- Réalisation d'un plan d'action en matière d'alphabétisation: un premier volet concerne l'accueil et le dépistage au sein du réseau Travail-Québec, un second se rapporte aux commissions de formation professionnelles pour les travailleurs en emploi.
- Conclusion d'ententes relatives à la formation professionnelle de travailleurs avec plusieurs entreprises dont Siemens, Provigo et Dowty-Rotol.
- Publication des documents suivants :
  - *Perspectives sectorielles du marché du travail au Québec et dans ses régions, 1990-1991 et 1994*;
  - *Surplus et pénuries de main-d'œuvre prévus au Québec et dans ses régions pour 1991*;
  - *Bulletin régional sur le marché du travail* : document trimestriel couvrant chacune des régions du Québec;
  - *L'emploi au Québec* : communiqué mensuel.

4.2.2 En matière de sécurité du revenu

- Planification des opérations relatives à la reprise des réévaluations annuelles des dossiers à la fin de la période de conversion des dossiers des prestataires.
- Formation d'une équipe spéciale de 15 agents d'aide socio-économique au Service de renseignements pour répondre aux questions suscitées par la fin des droits acquis.
- Mise sur pied de comités multidisciplinaires aviseurs et réviseurs ayant pour mission d'évaluer l'admissibilité des prestataires au programme Soutien financier.
- Implantation de la nouvelle stratégie d'évaluation et de contrôle des déboursés relatifs à la sécurité du revenu, dans le cadre des activités du réseau Travail-Québec.

— Élaboration d'un document de consultation et d'analyse de la situation des responsables de famille monoparentale, en vue de la réalisation d'un plan d'action à l'égard de cette clientèle.

— Préparation d'amendements à apporter au *Règlement de la sécurité du revenu*.

— Révision des instruments relatifs à l'administration du programme Soutien financier (rapport médical, formulaire pour l'établissement du profil socio-professionnel).

— Poursuite des efforts d'amélioration des systèmes relatifs au recouvrement et aux pensions alimentaires.

— Gestion du dossier de partage avec le gouvernement fédéral des coûts relatifs aux services donnés aux personnes handicapées et en particulier des SEMO qui desservent cette clientèle.

— Implantation des dernières modifications aux systèmes requis pour l'administration de la *Loi sur la sécurité du revenu*.

— Acceptation d'une politique de recouvrement et mise en place de nouvelles modalités d'exécution des opérations de ce secteur.

— Renouvellement de l'entente administrative concernant les modalités de remboursement des prestations spéciales ainsi que des frais d'administration pour certains programmes de santé applicables aux prestataires de la sécurité du revenu avec la Régie de l'assurance-maladie du Québec.

— Signature d'un nouvel accord pour le remboursement des honoraires payés aux médecins pour la production du rapport médical visé à la *Loi sur la sécurité du revenu*, de même que les frais d'administration pour la Régie de l'assurance-maladie du Québec.

— Modification et adaptation des normes de l'ensemble des programmes de développement de l'employabilité dans les limites de la nouvelle loi.

— Analyse coûts-bénéfices des programmes de développement de l'employabilité.

— Élaboration d'actions en vue d'accentuer la participation aux mesures de développement de l'employabilité; pour l'ensemble des mesures, on observe une augmentation sensible, la participation mensuelle moyenne passant de 18 200 en 1989-1990 à 33 400 en 1990-1991.

— Série de sept conférences de presse et rencontres avec les gens d'affaires pour promouvoir le programme Aide à l'intégration en emploi (PAIE) dans les diverses régions administratives.

— Élaboration d'un énoncé d'orientation et d'un plan d'action en matière d'intégration en emploi des prestataires de la sécurité du revenu. Ce document a permis de préciser le sens des actions du réseau Travail-Québec et a suscité la production de certains instruments devant favoriser le soutien à l'insertion.

— Participation à différents comités de travail (développement de l'employabilité, travail adapté) afin que les services du Ministère répondent aux besoins des personnes handicapées.

— Élaboration d'un plan de développement des SEMO.

— Création d'un comité inter-ministériel, ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle et ministère du Revenu, afin d'assurer la coordination des activités dans l'administration du programme Apport et d'identifier les améliorations à apporter au programme.

— Bonification du programme Apport par des amendements législatifs et réglementaires, mise en application de la version 1991 et intégration de la gestion du programme à la structure régionale existante.

— Proposition d'un programme renouvelé de supplément du revenu : Apport II.

— Modifications au système supportant le programme Apport, notamment en ce qui concerne les fonctions de calcul de prestations et de conciliation annuelle.

— Publication de l'édition 1990 du *Guide descriptif des programmes de sécurité du revenu*.

— Installation de services téléphoniques sans frais (lignes 800) dans plusieurs centres Travail-Québec.

— Consolidation des nouveaux programmes en matière d'aide à l'emploi et de développement de l'employabilité. Le Ministère a étendu à l'ensemble des régions le programme d'Aide à l'intégration à l'emploi (PAIE) et a rendu accessible la mesure reconnaissance des activités de développement de l'employabilité (RADE).

4.2.3 En matière d'ouverture du Ministère vers l'extérieur

— Présence du Ministère à une trentaine d'expositions, congrès et colloques divers.

— Création d'un nouveau bulletin de liaison destiné aux partenaires communautaires du Ministère en matière de sécurité du revenu : *La sécurité du revenu en bref*.

4.2.4 En matière de renouvellement de gestion du Ministère

— Élaboration de la version 1991 du *Plan d'action en matière de communications internes*.

- Mise en œuvre des travaux nécessaires à la réalisation de la refonte des systèmes à la Direction générale du réseau Travail-Québec : définition des besoins de la Direction générale, validation des architectures des systèmes.
- Réalisation de la phase 1 de la réorganisation du réseau Travail-Québec : étude diagnostique, détermination des grandes orientations, définition des recommandations et préparation du plan d'action nécessaire à la réorganisation du Réseau.
- Création d'un réseau de répondants en condition féminine dans le réseau Travail-Québec.
- Développement d'un cadre de référence en gestion du changement lors de l'introduction de divers changements de nature technologique, administrative ou organisationnelle.
- Révision de l'ensemble des statistiques ministérielles sur la clientèle des programmes de la sécurité du revenu pour tenir compte des modifications apportées par la *Loi sur la sécurité du revenu*.
- Élaboration et mise à jour de politiques relatives à la gestion des ressources humaines, dont une politique de reconnaissance qui vise à souligner les réalisations remarquables, à susciter la recherche de l'excellence et à encourager la créativité, l'innovation et le dynamisme.
- Tenue du premier colloque réunissant l'ensemble du personnel d'encadrement du Ministère, du module Sécurité du revenu de la Ville de Montréal et des 11 commissions de formation professionnelle, ayant pour thème « Partenaires pour le développement de la main-d'œuvre ».
- Mise en place des processus administratifs permettant la déconcentration des activités de la gestion des ressources financières et matérielles et révision des plans de délégation afin d'assurer une meilleure imputation des gestionnaires.
- Amélioration du système opérationnel de subventions afin d'améliorer les délais de traitement.
- Élaboration d'une banque stratégique d'information sur les principales activités du Ministère.
- Élaboration d'un nouveau cadre de formation pour les nouveaux agents d'aide socio-économique favorisant une approche plus décentralisée.
- Élaboration de plusieurs programmes de perfectionnement dont la gestion des projets multidirectionnels, la communication client et l'optimisation du rôle conseil.
- À l'intérieur du programme d'accès à l'égalité pour les femmes, amélioration sensible de la représentativité de son personnel féminin dans trois catégories d'emploi : 17,1% chez les cadres supérieurs, 19,0% chez les cadres intermédiaires et 26,6% chez les professionnels.
- Activités d'intervention dans la prévention et le dépistage précoce de problèmes de dysfonctionnement au travail auprès du personnel du Ministère.
- Décentralisation de l'octroi des contrats d'approvisionnement et de services.
- Amélioration de la gestion des ressources informationnelles par l'acquisition et l'implantation de nouveaux outils (réseaux locaux, infocentre, etc.) visant à augmenter la productivité du personnel, par le développement de nouveaux systèmes (contrôle de médicaments, support à la documentation, etc.), par la remise à niveau de certains systèmes (réduction des délais d'émission des chèques de subvention aux entreprises) et par le changement de l'ordinateur central et l'automatisation des opérations.
- Réalisation de travaux d'orientation sur le fait français pour les systèmes d'information du Ministère.

4.3 Dispositions particulières de l'article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu*

L'article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* prévoit les dispositions suivantes:

> Le ministre peut accorder des prestations à un adulte seul ou à une famille inadmissible à un programme ou qui, bien qu'étant admissible, n'aurait pas droit à ces prestations s'il estime que, sans ces prestations, cet adulte ou les membres de cette famille seraient dans une situation qui risquerait de compromettre leur santé ou leur sécurité ou de les amener au dénuement total.
>
> Il peut également, dans les circonstances et selon les conditions déterminées par règlement, accorder des prestations au prestataire qui cesse d'être admissible à un programme pour permettre à l'adulte seul ou aux membres adultes de la famille de compléter leur intégration ou leur réintégration au marché du travail.
>
> Le ministre doit faire état des prestations accordées en vertu du premier alinéa et des motifs de ces versements dans le rapport annuel qu'il doit produire en vertu de l'article 5 de la *Loi sur le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu*.

Par rapport à cette disposition, le ministre a reçu 261 demandes touchant 239 clients (voir tableau 17). Sur le total, 138 demandes ont été acceptées et les 119 personnes ou familles concernées se sont vu accorder des prestations totalisant 177 056 $. Les 93 demandes refusées et les 30 désistements portaient sur 120 clients n'ayant pu démontrer que leur situation risquait de les conduire au dénuement total ou

constituait un danger pour leur santé ou leur sécurité (voir tableau 18).

Au cours de la prochaine année, il est à prévoir que les étudiants et les conjoints d'étudiants ne seront plus aidés en vertu de l'article 25. En effet, depuis la refonte du régime des prêts et bourses du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, les étudiants sont dirigés vers ce ministère. Quant au conjoint d'étudiant, une modification au règlement par le décret 1733-90 du 12 décembre 1990 prévoit l'admissibilité de ce type de clientèle à l'aide de derniers recours.

Tableau 17

Article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* : tableau mensuel des demandes, 1990-1991

Mois	Demandes acceptées	Demandes refusées	Désistements	Total
Avril 1990	12	7	1	20
Mai 1990	18	12	3	33
Juin 1990	15	8	3	26
Juillet 1990	13	9	2	24
Août 1990	11	3	1	15
Septembre 1990	11	13	3	27
Octobre 1990	7	8	2	17
Novembre 1990	11	4	1	16
Décembre 1990	5	5	6	16
Janvier 1991	10	5	2	17
Février 1991	9	9	3	21
Mars 1991	16	10	3	29
Total	**138**	**93**	**30**	**261**

Tableau 18

Article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* : répartition des demandes et des désistements

Raison	Demandes acceptées	Demandes refusées	Désistements	Total
Statut d'étudiant et conjoint d'étudiant	77	54	10	141
Personne seule mineure ou enfant à charge	1	5	3	9
Valeur exécendaire d'un bien	37	24	6	67
Revenu insuffisant (saisie)	5	0	1	6
Bien ou avoir liquide cédé sans considération	5	3	3	11
Travailleur autonome	6	1	3	10
Contribution parentale	0	0	1	1
Vie maritale	0	2	1	3
Prestation spéciale	0	2	1	3
Perte d'argent	0	1	1	2
Assurance-invalidité	2	0	0	2
Grève ou lock-out	5	1	0	6
Total	**138**	**93**	**30**	**261**

Tableau 19

Article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* : répartition des sommes versées

Raison d'admissibilité	Nombre de demandes	Sommes versées
Statut d'étudiant et conjoint d'étudiant	77	101 441 $
Excédent des biens et revenus	37	51 545 $
Statut d'enfant à charge	1	880 $
Revenu insuffisant	5	2 918 $
Bien ou avoir liquide cédé	5	7 367 $
Travailleur autonome	6	7 632 $
Assurance-invalidité	2	1 320 $
Grève ou lock-out	5	3 953 $
Total	**138**	**177 056 $**

Partie V
Annexes

5.1 Titulaires des fonctions de direction au 31 mars 1991 Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle

Cabinet du ministre

Ministre
André Bourbeau

Directeur du cabinet
Jacques P. Dupuis

Bureau du sous-ministre

Sous-ministre
Jean Pronovost

- Secrétariat général
  Yvon Boudreau
- Direction de la vérification
  Jean Bilodeau
- Direction des affaires juridiques
  Luc Crevier
- Direction de la comptabilité
  Byrnes Amyot

Direction générale des politiques et des programmes

Directeur général
Pierre Fontaine

- Directeur général adjoint
  Pierre Amyot
- Bureau de la condition féminine
  Colette Bétit
- Direction de la recherche
  Paul Simard
- Direction des politiques et des programmes de sécurité du revenu
  Guy Nolet
- Direction des politiques et des programmes de développement de l'employabilité
  Donald Bouffard
- Direction des politiques et des programmes de main-d'œuvre et de formation professionnelle
  Claude Pagé
- Direction de l'évaluation et de la statistique
  Ghislaine Morin

Direction générale de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle

Sous-ministre adjoint
Jean Mercier

- Directeur général adjoint
  Vacant
- Direction de l'intervention sectorielle
  Michel Stewart
- Direction des services aux entreprises
  Jacques Doyon
- Direction des services aux individus
  Francine Bélanger
- Direction des services à la gestion
  Noël Grenier

Direction générale des ressources informationnelles

Directeur général
André Gariépy

- Direction du développement/continuité
  André Rivard
- Direction du traitement de l'information
  Michel Langlois
- Direction du soutien à la productivité
  Claude Carignan
- Direction de la planification de l'ingénierie des systèmes
  Gilles Héon
- Direction du projet « Compte-client »
  Pierre Leblanc
- Direction du projet « APTE et Soutien financier »
  Frédéric Michel

Direction générale du réseau Travail-Québec

Sous-ministre adjoint
Julien Lemieux

- Direction des opérations
  Raymond Dorris, int.
- Direction de la gestion des ressources
  Maurice Busque
- Direction de l'évaluation et du contrôle
  Serge Métivier
- Coordination de la Refonte des systèmes
  Josyanne Douvry

- Direction régionale de l'Outaouais
  Robert Bertrand
- Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue — Nord-du-Québec
  Luc Dupuis, int.
- Direction régionale de la Mauricie - Bois-Francs
  Paul Baillargeon
- Direction régionale de l'Estrie
  Gabriel Pinard
- Direction régionale de la Montérégie-Est
  Jean-Guy Courcelles, int.
- Direction régionale de la Montérégie-Ouest
  Jean-Yves Trudel
- Direction régionale des Laurentides - Lanaudière
  Roger Giroux
- Direction régionale du Montréal métropolitain
  Guy Martin
- Module de sécurité du revenu de la ville de Montréal
  Marcel Lemoyne
- Direction régionale de la Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine
  Marjolaine Imbault
- Direction régionale du Bas-Saint-Laurent
  Diogène Malenfant
- Direction régionale de la Côte-Nord
  Raymond Tremblay
- Direction régionale du Saguenay - Lac-St-Jean
  Denis Darveau
- Direction régionale de Québec
  Benoît Arteau, int.
- Direction régionale de Chaudière - Appalaches
  Denis Jacques

Direction générale de l'administration

Sous-ministre adjointe
Monique L. Bégin

- Direction des ressources humaines
  François Giroux
- Direction des ressources matérielles
  Camille Côté
- Direction des ressources financières
  Alain Deroy
- Direction des communications
  Luc Poirier

5.2 La *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics*

Le Ministère a révisé sa politique ministérielle au cours de l'exercice 1989-1990. Cette politique vise à favoriser l'adhésion personnelle et volontaire des employés aux objectifs de la *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics*, entrée en vigueur le 1er janvier 1987.

La politique ministérielle étend l'interdiction de fumer dans les locaux tels que les aires de circulation et les bureaux fermés. Globalement, elle fut respectée sans soulever de problèmes majeurs.

La politique fera l'objet d'une nouvelle évaluation et révision au début de l'automne 1991, à la suite d'une consultation du personnel du Ministère. On peut prévoir un resserrement des mesures de protection des non-fumeurs, accompagné de mesures incitatives pour cesser de fumer.

5.3 Liste des lois et des règlements administrés par le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle ou par un organisme relevant du Ministère, au 31 mars 1991

Lois[1]	Règlements[2]
Loi sur les allocations d'aide aux familles (L.R.Q., c. A-17)	*Règlement sur les allocations d'aide aux familles* (R.R.Q., 1981, c. A-17, r. 2)
Loi sur la Commission des affaires sociales (L.R.Q., c. C-34)	*Règlement sur les règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des affaires sociales* (R.R.Q., 1981, c. C-34, r. 1)
Loi sur la fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1)	
Loi sur la formation et la qualification professionnelles et de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. F-5)	*Règlement sur l'avis de licenciement collectif* (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 1) *Règlement général sur les comités consultatifs régionaux* (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 2) *Règlement sur les conditions de travail des cadres des commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre* (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 2.01) *Règlement sur les conditions de travail du personnel non syndicable des commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre* (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 2.3) *Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 3)[3] *Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre s'appliquant aux métiers d'électricien, de tuyauteur, de mécanicien d'ascenseur et d'opérateur de machines électriques dans les secteurs autres que celui de la construction* (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 4) *Règlement sur les règles de pratique du Conseil d'arbitrage* (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 4.1) *Règlement général relatif aux commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre* (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 2.001)
Loi sur le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu (L.R.Q., c. M-19.1)	*Règlement sur la mise en œuvre de l'Avenant à l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française, ainsi que de l'Arrangement administratif s'y rapportant* (R.R.Q., 1981, c. M-19.1, r. 0.01) *Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Commonwealth de la Dominique* (R.R.Q., 1981, c. M-19.1, r. 0.1) *Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg* (R.R.Q., 1981, c. M-19.1, r. 0.1.1) *Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la Jamaïque* (R.R.Q., 1981, c. M-19.1, r. 0.2) *Règlement sur la signature de certains documents du ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu* (R.R.Q., 1981, c. M-19.1, r. 2)

Lois[1]	Règlements[2]
Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)	*Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail* (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 0.1)
	Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 1)
	Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 2)
	Règlement sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 3)
	Règlement sur le prélèvement autorisé par la Loi sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 4)
	Règlement de régie interne de la Commission des normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 5.1)
	Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 6)
Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., c. R-9)	*Règlement sur l'attribution du numéro d'assurance sociale* (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 1)
	Règlement sur les contributions au régime de rentes du Québec (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 2)
	Règlement sur la mise en application de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la Barbade (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 2.1)
	Règlement sur une entente en matière de sécurité sociale entre les gouvernements du Québec et de l'Italie (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3)
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République fédérale d'Allemagne (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.01)
	Règlement sur une entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République hellénique (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.1)
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Royaume de Norvège (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.1.1)
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Royaume du Danemark (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.1.2)
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de Sainte-Lucie (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.1.3)

Lois[1]	Règlements[2]
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la Suède (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.1.4)
	Règlement sur l'Entente en matière de sécurité sociale entre les gouvernements du Québec et des États-Unis d'Amérique (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.2)
	Règlement sur l'exclusion du travail d'un membre d'un ordre religieux (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 4)
	Règlement sur les prestations (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 5)
	Règlement de régie interne de la Régie des rentes du Québec (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 6.2)
	Règles de procédure de la Commission d'appel des pensions (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 7)
	Règlement sur le travail visé (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 8)
Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (L.R.Q., c. R-17)	*Règlement général sur les régimes supplémentaires de rentes* (R.R.Q., 1981, c. R-17, r. 1)
Loi sur la sécurité du revenu (L.R.Q., c. S-3.1.1)	*Règlement sur la sécurité du revenu* (R.R.Q., 1981, c. S-3.1.1, r. 2)
Loi sur la sécurité du revenu des chasseurs et des piégeurs cris bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (L.R.Q., c. S-3.2)	*Règlement sur les conditions et les modalités de remboursement du trop-perçu de prestations* (R.R.Q., 1981, c. S-3.2, r. 1)
	Règlement sur les prestations de maternité (R.R.Q., 1981, c. S-3.2, r. 1.1)
	Règlement sur les sources de revenus exclus (R.R.Q., 1981, c. S-3.2, r. 2)
Loi sur les villages nordiques et l'administration régionale de Kativik (L.R.Q., c. V-6.1)[4]	*Décret sur la rémunération des membres du conseil des corporations municipales de village nordique* (R.R.Q., 1981, c. V-6.1, r. 1.1)
	Arrêté relatif à la rémunération des membres du conseil et du comité administratif de l'administration régionale Kativik (R.R.Q., 1981, c. V-6.1, r. 3.5)
	Décret sur la fixation du taux maximal d'intérêt annuel des taxes (R.R.Q., 1981, c. V-6.1, r. 4)

1. Les lois sont regroupées par ordre alphanumérique ou alphabétique. Chaque titre de loi est suivi de sa référence officielle entre parenthèses et des règlements qui en découlent, s'il y lieu.

2. Le titre de chaque règlement est suivi soit de la référence aux *Règlements refondus du Québec* 1981, soit de la référence initiale pour un règlement édicté après la refonte ou avant la refonte mais qui n'a pas été refondu.

3. Ce règlement est appliqué par le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Cependant, la Commission de la construction du Québec veille au respect de ce règlement en s'assurant que les personnes qui travaillent dans l'industrie de la construction exercent le métier pour lequel elles sont qualifiées en vertu de ce règlement. Ce règlement est réputé avoir été adopté en vertu de l'article 123.1 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (1986, c. 89, a. 38).

4. L'administration de cette loi par le ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle se limite aux articles 378 et 379.

Imprimé sur papier
contenant 50 % de fibres recyclées
dont 10 % désencrées

ISBN 2-551-14951-7

9 782551 149513 90000

Imprimé au Québec (Canada)

4,00 $

Ministère de la Main-d'œuvre
de la Sécurité du revenu et de la
Formation professionnelle